

metallzeitung



Mitgliederzeitung der IG Metall | Jahrgang 68 | November 2016 | D 4713

Vertrauen
schaffen
Gewerkschaft
machen

**WIR
MACHEN
MEHR.**

VERTRAUENSLEUTE
DER IG METALL

Zu Besuch Einblick in den Alltag einer
Crowdworkerin, die das Internet am Leben hält
→ Seite 18

Ratgeber Pflege Was sich ändert und
was Betroffene bis Ende 2016 beachten sollten
→ Seite 24

Bezirk
→ Seite 28

>INHALT

- 4 **125 Jahre IG Metall** Im Januar 1918 legten Hunderttausende ihre Arbeit nieder, um mit Streik den Krieg zu beenden.
- 6 **Stahlaktionstag** Am 9. November fahren Tausende Beschäftigte nach Brüssel, um ein Zeichen für die Stahlindustrie zu setzen.
- 7 **Integrationsjahr** Der Vorschlag der IG Metall für ein Integrationsjahr ist auf offene Ohren gestoßen.
- 8 **Engineering** Open Innovation, agiles Unternehmen, Design Thinking, metallzeitung erklärt, was diese Begriffe bedeuten.
- 10 **Gesundheit** Die IG Metall will, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleich hohe Beiträge in die Krankenkasse einzahlen.

Wir machen Gewerkschaft: Vertrauensleute der IG Metall

Titelfoto: Christian v. Polentz/transitfoto.de

TITEL 12 50 000 Beschäftigte sind ehrenamtlich für die IG Metall in den Betrieben aktiv, als Vertrauensleute der IG Metall. Sie sind die ersten Ansprechpartner für ihre Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz. Sie informieren und tragen Meinungen weiter. Sie organisieren Aktionen und mobilisieren dafür. Wir haben drei von ihnen besucht.

- 16 **Mitbestimmung** Ein Gespräch mit Claudia König, Betriebsrätin und Aufsichtsrätin beim Aufzug- und Fahrtreppenbauer Otis.
- 17 **Tarifrunde Leiharbeit** Die erste Verhandlung der Tarifrunde endete ergebnislos. Im November wird weiterverhandelt.
- 18 **Zu Besuch** Warum es für Crowdworkerin Karin Kneer wichtig ist, dass die IG Metall sich um die digitale Arbeitswelt kümmert.
- 19 **Präsidentenwahlen in den USA** Das denkt eine amerikanische Gewerkschafterin über die Kandidaten.
- 20 **Sozialstaat 4.0** Auf ihrem Sozialstaatskongress diskutiert die IG Metall mit Politikern und Wissenschaftlern über gute Arbeit.
- 22 **Recht so** Was tun, wenn Beschäftigte während einer Entgeltfortzahlung wegen einer weiteren Krankheit arbeitsunfähig werden?
- 23 **Rechtsfall** Zwei junge Facharbeiter bei Kendrion in Villingen-Schwenningen haben erfolgreich ihre Bildungsteilzeit eingeklagt.
- 24 **Ratgeber Pflege** Ab 2017 gibt es gravierende Veränderungen in der Pflegeversicherung.
- 25 **Entscheidung** Das Jobcenter darf Verstöße gegen eine unwirksame Vereinbarung nicht sanktionieren.
- 26 **Facharbeiter 4.0** Produktionstechnologen sorgen für reibungslose flexible Produktionsprozesse in der digitalen Fabrik.
- 27 **Kindergeld** metallzeitung erklärt, was Eltern tun sollen, damit das Kindergeld ohne Unterbrechung weiterläuft.
- 28 **Aus den Bezirken**
- 30 **Lokales/Karikatur**
- 31 **Service/Impressum**

>REDAKTIONSSCHLUSS DIESER AUSGABE: 19. Oktober 2016



Grafik: Ford-Werke GmbH/Stiemens PLM Software



Foto: Thomas Range

Gesundheit Beim Automobilhersteller Ford in Köln wird Ergonomie schon in der Entwicklung mitgedacht. → Seite 10

Zu Besuch Karin Kneer erzählt von ihrem anstrengenden Arbeitsalltag als Crowdworkerin. Für wenig Lohn sorgt sie dafür, dass das Internet lebt. → Seite 18

>LESERBRIEFE



Foto: privat

IG Metall: immer dabei Dieses Urlaubsbild aus der Maya-Stadt Tulum in Mexiko erhielten wir von Wolfgang Bergendahl aus Duisburg. Seid Ihr auch mit der IG Metall unterwegs? Dann sendet uns doch auch Euer Foto: metallzeitung@igmetall.de

Was ist eine Crowdworkerin?

metallzeitung 10/2016
In der letzten Ausgabe der metallzeitung wurde eine Kollegin als Crowdworkerin vorgestellt. Was ist denn das, bitte schön? Ich habe durchaus Verständnis dafür, dass manche Fachbegriffe in Englisch verwendet werden. Aber in diesem Fall ist das nicht angemessen – zumindest hätte man in Klammer schreiben sollen, was man damit überhaupt meint.

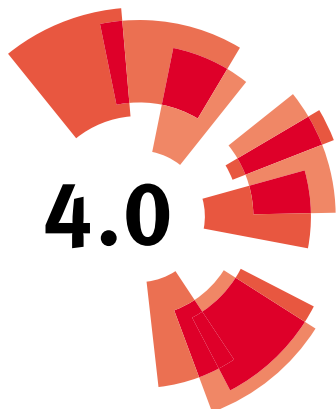
Wolfgang Wagner, Obersüßbach

Anmerkung der Redaktion:

Wir erklären den Begriff Crowdworker, Klickarbeiterin – ein Mensch der Suchmaschinen und Einkaufsportale füttert – in dieser Ausgabe auf der Seite 18.

Warum nicht DIN-A4-Format?

metallzeitung 2016
Die metallzeitung wird leider nicht im DIN-A4-Format gedruckt. Dadurch ist es nicht möglich, Artikel auf DIN A4 zu kopieren. Als aktives Parteimitglied benötige ich



Grafik: IG Metall



Illustration: Stephanie Brittmacher

Sozialstaatskongress Die IG Metall diskutierte in Berlin, was Politik und Tarifpartner für gute Arbeit tun müssen. → Seite 20

Ratgeber Pflege Ab 2017 gibt es Änderungen in der Pflegeversicherung. Was Betroffene bis Ende 2016 beachten sollten. → Seite 24

EDITORIAL



Foto: Frank Rumpenhorst

Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall

Weltweit eine starke Stimme für menschenwürdige Arbeit

Internationales Überall auf der Welt fordern Arbeitgeber Flexibilität. Sie verweigern aber im Gegenzug Sicherheit und Stabilität. Das können und wollen wir nicht akzeptieren.

»A luta continua! Der Kampf geht weiter.« So lautete das Motto des zweiten Kongresses von IndustriALL Global – dem weltweiten Dachverband der Industriegewerkschaften. IndustriALL Global steht für 500 Gewerkschaften mit 15 Millionen Mitgliedern und mehr als 50 Millionen Beschäftigten in nahezu allen Ländern der Welt. Es ist eine Aufgabe nahezu babylonischen Ausmaßes, aus dieser Vielfalt an Kulturen und Überzeugungen eine schlagkräftige Organisation zu machen. IndustriALL ging aus vier internationalen Dachverbänden der Gewerkschaften hervor und vereint nun alle Industriebranchen. Wir sind seit der Gründung vor vier Jahren ein gutes Stück vorangekommen: Trotz der vielen Konflikte in der Welt haben wir einen erfolgreichen und durch solidarische Diskussionen geprägten Kongress erlebt. Und dass Russland und die Ukraine eine gemeinsame Vertretung in der Exekutive von IndustriALL Global haben, ist ein richtiges Zeichen.

Wir müssen den international agierenden Unternehmen unsere internationale Solidarität entlang der Wertschöpfungsketten entgegenstellen, um in allen Teilen der Welt bessere Arbeits- und Lebensbedingungen durchzusetzen. Das gilt für alle Branchen. Beispiel Textilindustrie: Mit dem Bangladesch-Abkommen haben wir erreicht, dass in 1600 Textilbetrieben eine verbindliche Regelung für mehr Sicherheit gilt. Eine Selbstverständlichkeit im reichen Norden. Ein Novum im Süden – das allerdings erst ein Anfang ist. Wir werden Kampagnen und regionale Aktionen fortsetzen, um menschenwürdige Arbeitsbedingungen und existenzsichernde Löhne durchzusetzen. Das erfordert Gewerkschaftsrechte, Mitbestimmung und Tarifverhandlungen. Und wir werden darüber in den Medien der IG Metall berichten und zur Beteiligung aufrufen. Internationale Solidarität ist angesichts der wachsenden globalen Ungleichheiten, Krisen und Kriege notwendiger denn je.

Wir nehmen auch nicht hin, dass die Globalisierung genutzt wird, weil auseinanderklaffende Arbeitnehmerrechte und Arbeitsbedingungen an den weltweiten Standorten auch deutscher Unternehmen gegeneinander auszuspielen. In Weltkonzernen werden wir deshalb die internationalen Rahmenvereinbarungen weiter ausbauen, um Gewerkschaftsrechte und Tarifverhandlungen durchzusetzen.

A luta continua – der Kampf geht weiter. Für mich als neu gewähltem Präsidenten heißt das: Die globale Solidarität der Gewerkschaften ist das Gebot der Stunde im Kampf gegen die Ungleichheit in der globalisierten Welt.

Auszüge aus Ihrer Zeitung, die im Übrigen sehr gut ist.
Ralf Imhoff, Münster

Anmerkung der Redaktion:
Ein Tipp von uns: Im Internet unter igmetall.de/metallzeitung gibt es die metallzeitung auch als PDF. Daraus kann man problemlos auf DIN A4 drucken.

Ehrenwerter Einsatz
metallzeitung 10/2016

»Die Angst bleibt«
Es ist aller Ehren wert, wie sich Bernhard Heise für Asbestopfer einsetzt. Die Anerkennung von der zuständigen Berufsgenossenschaft zu bekommen ist so schwer, weil laut Paragraph 9 Sozialgesetzbuch VII (SGB) die Beweislast bei den Beschäftigten liegt, die mit Asbest arbeiten mussten. Da ist die IG Metall in der Pflicht, auf die Änderung der Beweislast hinzuwirken. Würden alle Betriebe eine einheitliche und ganzheitliche Gefährdungsanalyse und -beurteilung durchführen, wäre ein Anerkennungsverfahren auch ohne den Paragraphen 9 SGB VII einfacher.

Egon Mäurer, Gerolsheim

»Nicht erkrankt«
1963 haben wir aus Pulver Matsch geformt und im Betrieb auf das

Dach in die Regenrinne gelegt. Dort wirkte die Masse Wunder. Das Blech wurde nicht blau. Erst viel später erkannten wir, dass wir mit Asbest gearbeitet hatten. Gott sei Dank bin ich nicht erkrankt.

Wilfried Knochenhauer, Kassel

Von den paar Kröten leben?
metallzeitung 9/2016

»Für eine Rente, die zum Leben reicht«
Viele Faktoren spielen bei der individuellen Berechnung der Rente eine Rolle. Wer, wie in Eurem Beispiel, 3000 Euro Bruttolohn hat, (etwa 20 Euro Stundenlohn) bekommt nach heutiger Sicht etwa 1370 Euro Bruttorente, netto etwa 1200 Euro. Wer im Dienstleistungssektor einen Stundenlohn von zwölf Euro hat, muss mit einem Rentenarmen von etwa 710 Euro auskommen. Das sind genau die Menschen, die körperlich arbeiten müssen und dies auch noch 45 Jahre durchhalten sollen. Der nächste Schock kommt mit den stetig steigenden Lebenshaltungskosten. Wie soll man von den paar Kröten sein Leben gestalten können? Es muss sich sofort etwas im Rentensystem ändern. Und wenn die Regierung sich stur stellt, hoffe ich auf einen Generalstreik der Gewerkschaften.

Günter Knappstein, Dortmund

Streiken für den **Frieden**

» Auf einem Tisch in der Mitte der Versammelten stehend begann ich meine Rede. Die wenigen Sätze, die ich sprach, habe ich noch in Erinnerung, da sie mir zustimmend von den Kollegen, anklagend von der Polizei der Kommandantur und vom Untersuchungsrichter beim Reichsgericht immer wieder vorgehalten wurden. »Wir streiken nicht aus Kohlrübengründen, wir streiken, um den Krieg zu beenden«, schrie ich mit der erheblichen Lautstärke, die mir gegeben war; »wir wollen Frieden (...), wir wollen dem Kaiser keine Waffen mehr liefern!« (...) Der Streik erweckte viele Hoffnungen. Wir waren überzeugt, das Leben von Millionen Menschen retten zu können. Wir glaubten, die deutsche Militärführung zu Friedensverhandlungen zwingen zu können.«

Hunderttausende im Streik Der Industriearbeiter Karl Retzlaw war gerade in den engeren Kreis der Revolutionären Obleute gewählt worden, als er am 28. Januar 1918 im Berliner Kabelwerk Cassirer zum Streik aufrief. Nach mehr als drei Jahren Krieg wollten die Arbeiterinnen und Arbeiter der Metallindustrie Frieden. Hunderttausende legten im Januar 1918 ihre Arbeit nieder, um ihre Regierung zu einem Frieden ohne Annexion zu zwingen. Sie forderten das Recht auf freie Meinungsäußerung und Versammlungsfreiheit und sie wollten sich endlich wieder satt essen.

Drei Jahre dauerte der Krieg bereits und die Versorgung mit Lebensmitteln wurde von Jahr zu Jahr schlechter. Auf eine Kartoffelmissernte folgte der Rübenwinter 1916/1917 und der Brotstreik im April 1917. Nachdem die Friedensverhandlungen mit der neuen russischen Regierung nicht

den erwarteten Fortschritt brachten, begannen die Revolutionären Obleute unter ihrem Sprecher Richard Müller auf einen Streik gegen den Krieg hinzuwirken. Mitte Januar berichtete Müller der Land- und Reichstagsfraktion der USPD von der Stimmung in den Betrieben: »Die Arbeiter verlangten jetzt von der Reichstagsfraktion, dass sie öffentlich zum Kampf aufrufe.«

Zu einem Streikaufruf konnten sich die Reichstagsabgeordneten nicht durchringen. In einem Flugblatt forderten sie die Arbeiter lediglich zum Handeln auf. Die Revolutionären Obleute beschlossen, den Streik am 28. Januar zu beginnen. »Der Beschluss sollte geheim gehalten werden, damit die Gewerkschaftsbürokraten keine Gelegenheit zur Gegenpropaganda fänden«, schrieb Müller. Die Gewerkschaften hatten immer wieder versucht, Streiks zu verhindern, mit der Begründung, sie würden den Krieg nur verlängern.

Im Januar 1918 ließen sich die Menschen nicht davon abhalten. Mehr als eine Million Rüstungsarbeiterinnen und -arbeiter, darunter allein 400 000 in Berlin, legten am 28. Januar ihre Arbeit nieder. Sie wählten zum ersten Mal Arbeiterräte und ließen sich auch vom Versammlungsverbot nicht abschrecken. Erst nach einer Woche schlugen Polizei und Militär den Streik gewaltsam nieder. Die Anführer der Revolutionären Obleute wurden verhaftet oder in den Krieg geschickt. Auch Richard Müller musste an die Front.

Müller wurde im September 1918 entlassen und kehrte nach Berlin zurück. Die Revolutionären Obleute hatten im Untergrund weitergearbeitet und sich bewaffnet. Als im November in Kiel der Aufstand der Matrosen begann und die Novemberrevolution durch Berlin rollte, waren auch die Revolutionären Obleute dabei.



JAHRE IG METALL

GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN.

Die jüngere Geschichte



Boris Barth:
»Die IG Metall
zwischen Wiedervereinigung
und Finanzmarktkrise«,
Freiburg, Basel,
Wien 2016,
Herder.

»ZU GEWINNEN

Wir verlosen zehn Exemplare des Buchs. Schreibt eine E-Mail mit dem Stichwort »Buchverlosung« an: metallzeitung@igmetall.de

Es ist viel geschehen in der Geschichte der IG Metall. Das zeigt schon allein ein Blick auf die letzten 25 Jahre, den der Historiker Boris Barth wirft. In seinem Buch »Die IG Metall zwischen Wiedervereinigung und Finanzmarktkrise« beleuchtet der Professor für Neuere und Neueste Geschichte an der Universität Prag die Zeit zwischen 1990 und heute. Dabei schaut er unter anderem auf den Mauerfall, die Wiedervereinigung, den verlorenen Streik im Osten, die Einführung des Entgelttarifvertrags und die Finanzkrise nach der Lehman-Pleite 2008. Ein Blick zurück, der viel über die IG Metall von heute sagt und somit auch ein Blick nach vorn ist.



Ihr 125-jähriges Jubiläum feiert die IG Metall in diesem Jahr. 1891 gründeten Metallarbeiter den Deutschen Metallarbeiter-Verband. metallzeitung erinnert an wichtige Ereignisse aus diesen 125 Jahren. Im Januar 1918 legten Hunderttausende ihre Arbeit nieder. Die Revolutionären Obleute und ihr Sprecher Richard Müller hatten den Streik gegen den Krieg organisiert.

Von Fabienne Melzer

Im Bild: streikende Munitionsarbeiter vor dem Gewerkschaftshaus am Engelufer in Berlin. Am 28. Januar 1918 legen Metallrinnen und Metaller die Arbeit nieder. Sie wollen Frieden.





Cartoon: Stephan Rührup

Stahl-Aktionstag: deutliche Zeichen setzen

Am 9. November fahren Tausende Stahlwerker nach Brüssel. Sie wollen dem Präsidenten der Europäischen Kommission 100 000 Unterschriften übergeben. Darin fordern Menschen, denen die Zukunft der Stahlindustrie am Herzen liegt, von den Politikern der Europäischen Union, sich für den Erhalt der europäischen Standorte einzusetzen. Allein in Deutschland geht es um rund 85 000 Arbeitsplätze. Chinesischer Stahl zu Dumpingpreisen und teure Umweltauflagen bedrohen die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Unternehmen. Stahlbeschäftigte und IG Metall fordern faire Bedingungen: wirksame Strafzölle gegen ruiniertes Dumping. Und im Emissionsrecht handeln sollen die zehn Prozent der Stahlwerke, die am wenigsten Kohlendioxid emittieren, weiter alle Zertifikate kostenfrei erhalten.

Die Stahlwerker haben schon einige starke öffentlichkeitswirksame Aktionen auf die Beine gestellt – und Gehör gefunden: Bundespolitiker und der Industrieausschuss der EU haben sich für Änderungen ausgesprochen, die in die richtige Richtung gehen. Jetzt kommt es den Stahlwerkern darauf an, noch einmal deutliche Zeichen zu setzen.

Ein starkes Video erklärt, warum Stahlwerker nach Brüssel fahren. Es ist zu finden unter:

igmetall.de/stahl



Foto: IG Metall

Für die Zukunft bei Bombardier

Die Beschäftigten des Zugherstellers Bombardier in Sachsen fordern klare Zusagen zur Zukunft ihrer Arbeitsplätze. Die wollte ihnen der Deutschland-Chef bei einer Betriebsversammlung Mitte Oktober nicht geben. 160 Beschäftigte der bedrohten Teile- und Komponentenfertigung verließen aus Protest den Saal. Der ostsächsische IG Metall-Bevollmächtigte Jan Otto kündigte weitere Warnstreiks an, sollten klare Zusagen ausbleiben. Die Beschäftigten haben bereits mit mehreren Warnstreiks Druck gemacht und erreicht, dass weniger Stellen als geplant abgebaut werden. Bombardier hatte angekündigt, 1430 der 10 500 Arbeitsplätze in Deutschland zu streichen.

bautzen.igmetall.de

Preis für Enthüllung

Die Otto Brenner Stiftung zeichnet zum 12. Mal herausragende kritische Journalisten aus. Der mit 10 000 Euro dotierte erste Preis geht dieses Jahr an zwei Redakteure, die eine besondere Rolle bei der Enthüllung der »Panama Papers« spielten. Eine unabhängige Jury traf die Entscheidung. Informationen über die weiteren Preisträger gibt es unter:

otto-brenner-preis.de

Solidarität macht sich für alle bezahlt

IndustriALL Global Union kämpft weltweit für Sicherheit und Gerechtigkeit von Beschäftigten



IndustriALL will Arbeitnehmerrechte weltweit schützen.

Die Flammen schlugen meterhoch aus allen Fenstern. Über 200 Menschen verbrannten in der Textilfabrik Ali Enterprise in Karatschi in Pakistan. Das Unglück geschah im September 2013. Die Textilarbeiterinnen bezahlten für fehlende Gebäudesicherheit und Feuerschutz mit ihrem Leben. Jetzt, nach vier Jahren, wurden die Angehörigen der Opfer endlich entschädigt. Ein Erfolg des internationalen Dachverbands der Industriegewerkschaften, IndustriALL Global Union.

Sicherheit und Gerechtigkeit für alle Beschäftigten, weltweite Solidarität, egal ob Karatschi oder Hamburg, das ist das Ziel des Dachverbands. Anfang Oktober wurde Jörg Hofmann, der Erste Vorsitzende der IG Metall, für vier Jahre zum Präsidenten gewählt. Der Schwerpunkt seiner Arbeit: »Gewerkschaften müssen ihre globalen Aktivitäten intensivieren, um Menschen-, Arbeitnehmer-, Tarif- und Gewerkschaftsrechte wirksam zu verteidigen.« Hofmann will internationale Netzwerke weiter auf- und ausbauen. Aber auch der Abschluss von Rahmenvereinbarungen ist ein wichtiger Baustein, um Gewerkschaftsrechte, Tarifverhandlungen und eine nachhaltige Industriepolitik weltweit durchzusetzen. IndustriALL Global Union vertritt rund 50 Millionen Gewerkschaftsmitglieder der Metall- und Elektro-, Chemie- und Textilindustrie sowie dem Bergbau und der Energiebranche aus 140 Ländern. industriall-union.org

Foto: IG Metall



3 Fragen an Rudolf Luz

Rudolf, Du bist Bereichsleiter Betriebspolitik bei der IG Metall. Was beobachtest Du, haben Geflüchtete Zugang zu einem Job?

Rudolf Luz: Bis auf wenige Ausnahmen leider nicht. Dabei wäre das sehr wichtig, denn Integration funktioniert besonders gut über Arbeit. Vor diesem Hintergrund hat die IG Metall bereits im Februar ein betriebliches Integrationsjahr gefordert. Die Idee ist, Arbeit, Spracherwerb und Qualifizierung betriebsnah miteinander zu verbinden und dabei vorhandene Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit (BA) zu nutzen. Ein solches Integrationsjahr soll zudem nicht nur Geflüchteten, sondern auch allen anderen Arbeitsuchenden offenstehen.

Was ist aus der Idee geworden?

Luz: Wir begrüßen, dass unser Vorschlag für ein Integrationsjahr bei BA und Arbeitgebern auf offene Ohren gestoßen ist. In Deutschland leben derzeit 600 000 Geflüchtete mit anerkanntem Aufenthaltsstatus. Sie gilt es in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Aber sie müssen für den Job erst fit gemacht werden.

Was heißt das konkret?

Luz: Die BA stellt Fördermittel bereit. Geflüchtete starten nach drei Monaten Integrationskurs mit einem dreimonatigen Praktikum im Betrieb. Parallel lernen sie weiter Deutsch. Anschließend wechseln sie im Betrieb für sechs Monate in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, eine erste berufsqualifizierende Ausbildung findet statt. Dieses Modell wird von der BA gefördert mit Kriterien, die es bereits für Un- und Angelernte gibt. So können sich Geflüchtete und Betrieb kennenlernen und es besteht die Aussicht auf Übernahme. Eine weitere berufsqualifizierende Ausbildung kann dann von der BA ebenfalls gefördert werden. Und wenn es gut läuft, kann der Geflüchtete sogar bei der Kammer zur Externenprüfung angemeldet werden. Wichtig ist jetzt, dass wir vor Ort in den Betrieben und den Verwaltungsausschüssen der Agenturen darauf drängen, dass das Integrationsjahr umgesetzt wird.



Metall-Azubis vergeben Topnoten

Vier der fünf Berufe, die die besten Bewertungen durch die Azubis erhalten, sind Metallberufe. Das zeigt eine Studie der DGB-Jugend, veröffentlicht im Ausbildungsreport 2016. Auf Platz eins der Top Five: Mechatroniker, gleich dahinter folgen Industrie- und Zerspanungsmechaniker. Auf Platz vier: Bankkaufleute. An fünfter Stelle wieder ein Metallberuf: Elektroniker für Betriebstechnik. Sowohl bei Arbeitszeit und Vergütung als auch bei der Ausbildungsqualität haben diese Berufe überdurchschnittlich gut abgeschnitten.

940

Fast eine Milliarde Stunden unbezahlt

Beschäftigte in Deutschland leisteten 2015 rund 1,7 Milliarden Stunden Mehrarbeit, davon wurde mehr als die Hälfte (940 Millionen) weder vergütet noch in Freizeit ausgeglichen. Das belegt eine Statistik des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Mit der unbezahlten Mehrarbeit sparten die Firmen rund 600 000 Vollzeitstellen. Darauf hatte die IG Metall am Welttag für menschenwürdige Arbeit, am 7. Oktober, eine Antwort: Ein Überstundenlaster kippte symbolisch 100 000 rote Bälle vor das Haus der Deutschen Wirtschaft

in Berlin. Dort befinden sich die Zentralen des Bundesverbands der Deutschen Industrie und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Mit den 100 000 Bällen machte die IG Metall deutlich, was Überstunden bedeuten: Sie versperren nicht nur den Weg in den verdienten Feierabend und die persönliche Lebensgestaltung, sondern blockieren auch Arbeitsplätze. Mehr Zahlen und Fakten rund um die Arbeitszeitkampagne der IG Metall gibt es unter:

► meinleben-meinezeit.de



Eine Aktion der IG Metall in Berlin gegen unbezahlte Überstunden

Foto: Christian v. Polentz/transistfoto.de

Innovatives Arbeiten fördern

Engineering Open Innovation, agiles Entwickeln, Design Thinking: Eine Reihe neuer Wörter erobert die Arbeitswelt. Sie alle kreisen um die Frage, mit welchen Methoden in Unternehmen innovatives Arbeiten gefördert werden kann. Auf der 8. Engineering- und IT-Tagung Ende November in Renningen diskutiert die IG Metall, wie unter diesen Bedingungen gute Arbeit möglich ist. Wir erklären, was hinter vier dieser Begriffe steckt.

Agile Unternehmen (das)

Agilität ist das Gegenteil von Statik, jemand, der agil ist, der ist beweglich und wendig, er vermag sich schnell auf immer neue Situationen einzustellen. Für Unternehmen, die agil sind, gilt dasselbe: Sie sind so strukturiert, dass sie rasch reagieren können. Diese Anpassungsfähigkeit ermöglicht ihnen, so die Annahme, wirtschaftlichen Erfolg – weil sie sich optimal auf die Schwankungen der Märkte sowie an die Bedürfnisse und Anforderungen von Kunden und Beschäftigten anpassen. Agile Unternehmen verfügen über eine projektorientierte Aufbau- und Ablauforganisation. Meist geht dies mit einem Abbau hierarchischer Strukturen und einem Aufbau selbst organisierter Projekt- und Netzwerkarchitekturen einher. Statt hierarchisch geführt zu werden, handeln die einzelnen Teams weitestgehend autonom, Arbeiten in Netzwerken wird gefördert und kultiviert.

Open Innovation heißt wörtlich offene Erneuerung. Doch nicht die Erneuerung an sich ist offen, sondern der Weg dorthin. Unternehmen oder Organisationen öffnen sozusagen ihre Entwicklungsabteilungen. Wissen aus dem Betrieb mischt sich mit Wissen von außen. Kunden, Experten oder Lieferanten arbeiten an Entwicklungen mit, testen und verwerfen gegebenenfalls neue Produkte. Open Innovation kann das Wissen der Internetgemeinde nutzen. Ziel ist es, schneller und näher an den Interessen der Kunden oder Nutzer zu entwickeln. Eine Quelle für Open Innovation kann Open Source sein. Ein typisches Beispiel dafür ist Wikipedia. Unzählige Experten fassen ihr Wissen in Beiträge und stellen es allen zur Verfügung. Open Innovation muss allerdings nicht heißen, dass Unternehmen Wissen kostenlos bekommen. Wissen von außen kann auch Lizenzgebühren kosten.

Open Innovation (die)

Design Thinking (das)

Design Thinking ist eine Methode, um Lösungen für komplexe Aufgaben, zum Beispiel die Neugestaltung von Produkten, zu finden. Entwickelt wurde dieser Denkansatz von dem Ingenieur David Kelley im Silicon Valley. Design Thinking kommt aus den Bereichen Industriedesign und Marketing. Die Entwicklung geschieht im Team und orientiert sich an den Bedürfnissen des potenziellen Nutzers, der eine Maschine bedient, ein Produkt benutzt, eine Dienstleistung bekommt oder durch eine Webseite navigiert. Zum Team gehören Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten. Mithilfe eines Prototypen (Attrappe) wird das Produkt bereits früh getestet. Führt ein Test nicht zum erwarteten Erfolg, wird der Prototyp umgebaut und geht in eine neue Testschleife.

Innovation heißt erneuern und wird meist im Sinne von Idee, Erfindung benutzt. Lab ist die englische Kurzform für Labor. Die Rede ist also von einem Ideenlabor. In solchen Labors bringen Unternehmen Beschäftigte, Experten oder auch Kunden meist für begrenzte Zeit zusammen, um neue Ideen zu spinnen oder neue Produkte zu entwickeln. Dabei geht es darum, möglichst viele Perspektiven einzubringen, über den eigenen Tellerrand zu schauen und Ideen schon mal zu testen. Das Lab kann ein Büro mit vier Wänden, aber auch ein virtueller Raum sein. Oft gründen Unternehmen sie aus, um eine Start-up-Kultur ohne Hierarchien und Bürokratie nachzuahmen.

Innovation lab (das)



Foto: Robert Bosch GmbH

Betriebsrätin Sandra Rimmel und Emre Kahraman vor der Linie zur Herstellung von Teilen zur Benzindirekteinspritzung im Bosch-Werk in Blaichach

Qualifizierung für die **Industrie 4.0**

IT-Gipfel Digitalisierung führt zu neuen Anforderungen für die Beschäftigten. Auf dem IT-Gipfel Mitte November in Saarbrücken steht die Frage nach guter Qualifizierung im Fokus. Das tut sie auch bei Bosch in Blaichach.

Einerseits, sagt Dieter Lochbihler, seien die Veränderungen, die mit fortschreitender Digitalisierung der Produktion einhergehen, gewaltig, wandelten sich Tätigkeiten und Anforderungen im schnellen Tempo, zöge neue Technik in die Werkhallen ein, Tablets und Smart Watches etwa, die andere Fertigungsmethoden möglich und neue Qualifikation nötig machen – und andererseits?

»Andererseits muss man Industrie 4.0 in kleinen Schritten erklären«, sagt der Betriebsratsvorsitzende von Bosch in Blaichach, »nötig ist systematische Qualifizierung, damit die Beschäftigten mit neuer Technik und Assistenzsystemen umgehen können.« Das tun sie bei Bosch.

Noch vor ein, zwei Jahren, erzählt Dieter Lochbihler, war die Verunsicherung bei den 3400 Beschäftigten im Blaichacher Werk groß. »Die Kolleginnen und Kollegen wussten nicht, was auf sie zukommt, sie sahen nur, dass es auf einmal neue Anforderungen an ihre Tätigkeiten gab.« Der Einsatz von digitaler Technik machte eine flexible Versorgung der Linie möglich; statt fest vorgegebene Mengen von Material für eine Maschine bereitzuhalten, wurde es möglich, schnell auf aktuelle Fertigungsprozesse einzugehen. Damit ändert sich das Aufgabenspektrum der Beschäftigten. »Sie müssen mit neuer Technik umgehen«, sagt Lochbihler. »Dazu vergrößert sich ihre Verantwort-

ung, weil sie für die flexible Befüllung zuständig sind.« Nochmals verschärft gilt dies für die Anlagenführer. Vor allem bei Fertigungsstillständen und Störungen sind sie gefragt: Vernetzte mobile Endgeräte machen eine globale Fehlersuche an baugleichen Maschinen möglich. Über ein Tablet bekommt der Beschäftigte Handlungsempfehlungen, die er bewerten muss. »Um die Aufgaben zu meistern, brauchen die Kollegen vernetztes Denken und Entscheidungsverantwortung«, sagt Dieter Lochbihler. Wichtig sei, die Beschäftigten zu qualifizieren.

Für Jörg Hofmann ist Qualifizierung einer der maßgeblichen Schlüssel, um den digitalen Wandel zu gestalten. »Wir müssen die Beschäftigten rechtzeitig darauf vorbereiten, ihre Kompeten-

zen anzupassen«, sagt der Erste Vorsitzende der IG Metall. »Außerdem müssen wir strukturellen Wandel mitgestalten und Sicherheiten durchsetzen, damit niemand auf der Strecke bleibt.«

Systematische Qualifizierung Bei Bosch in Blaichach gibt es daher für alle Beschäftigten, abhängig von ihrer Tätigkeit, Qualifizierungsangebote. Diese werden laufend weiterentwickelt, sind methodisch und inhaltlich auf die jeweilige Zielgruppe zugeschnitten und zeitlich flexibel – das reicht von kurzen Schulungsvideos über Grundzüge von Industrie 4.0 oder den Einsatz neuer technischer Geräte bis hin zu Tagesseminaren, in denen der Umgang mit neuen Systemen ebenso vermittelt wird wie spezifische Methoden der Teamarbeit oder Führungsverantwortung. Neben den Qualifizierungsmaßnahmen ist dem Betriebsrat aber auch Kommunikation wichtig. »Es geht darum, Industrie 4.0 für den Beschäftigten greifbar zu machen und Angst zu nehmen.« Monitore in den Pausenräumen gehören ebenso dazu wie Informationstafeln in den Werkstätten. »Wir wollen und wir werden den digitalen Wandel nicht aufhalten«, sagt Dieter Lochbihler, »aber um ihn in unserem Sinn gestalten zu können, brauchen die Beschäftigten gute Qualifizierung.«

Jan.Chaberny@igmetall.de

Der nationale IT-Gipfel

Der nationale IT-Gipfel findet dieses Jahr am 16. und 17. November statt. In Saarbrücken diskutieren Experten aus Politik und Wirtschaft, Wissenschaft und den Gewerkschaften über den digitalen Wandel. Im Fokus stehen Fragen nach Qualifizierung in der Industrie 4.0. Die IG Metall bringt hier ihre Expertise, ihre Positionen und konkrete Handlungsempfehlungen ein.

Belastungen von Anfang an senken

Gesundheit Bei Ford in Köln werden Belastungen nicht erst abgestellt, wenn Kollegen leiden – sie sollen gar nicht auftreten. Ergonomie wird deshalb schon in der Entwicklung mitgedacht.

Der Wendepunkt war die Fiesta-Produktion, irgendwann im Jahr 2001 muss das gewesen sein, sagt Reinhard Peifer. Damals hatte man im Ford-Werk in Köln eine eigene Montagelinie für das Modell entwickelt, der neueste Stand der Technik – und dann, scheinbar aus dem Nichts, wurden immer mehr Kollegen, die am Band arbeiteten, krank. Wie konnte das sein?

Es zeigte sich, dass die Kollegen sich ihre Beine an der Karosserie quetschten, wenn sie die Türen einhängen wollten. Die Montagelinie musste umgebaut werden. Damals, sagt Reinhard Peifer, sei dem letzten Kollegen klar geworden, dass Ergonomie nichts Läppisches ist, nichts, um das man sich erst kümmern muss, wenn beim Heben der Rücken schmerzt. »Ergonomie muss von Anfang an mitgedacht werden«, sagt Reinhard Peifer, »es ist wichtig, einen systematischen, strukturierten Prozess aufzubauen.«

Bei Ford, wo Reinhard Peifer seit 1983 arbeitet und sich, integriert in einem Team, seit 2001 um Ergonomie kümmert, tun sie das. Ergonomie-Experten werden hier, aber auch bei den anderen großen Autobauern, systematisch in die Produktion der Fahrzeuge einbezogen. Von den ersten

Entwicklungsstudien bis zur schlussendlichen Inbetriebnahme der Fertigungslinie.

Reinhard Peifer und seine Kollegen sind bereits dabei, wenn die Produktdesigner erste Überlegungen für ein neues Ford-Modell entwickeln. Das Auto ist zu diesem Zeitpunkt nichts weiter als ein digitales Modell – aber bereits mit diesem Modell lassen sich ergonomische Fragen klären. Zum Beispiel: Lässt sich der Kabelstrang durch dieses Loch ziehen? Wurde bedacht, wie dieser Stecker verbaut werden kann? Ist das über Kopf möglich? Welche Kräfte wirken dabei auf den Kollegen ein? Welche Kräfte müssen aufgebracht werden?

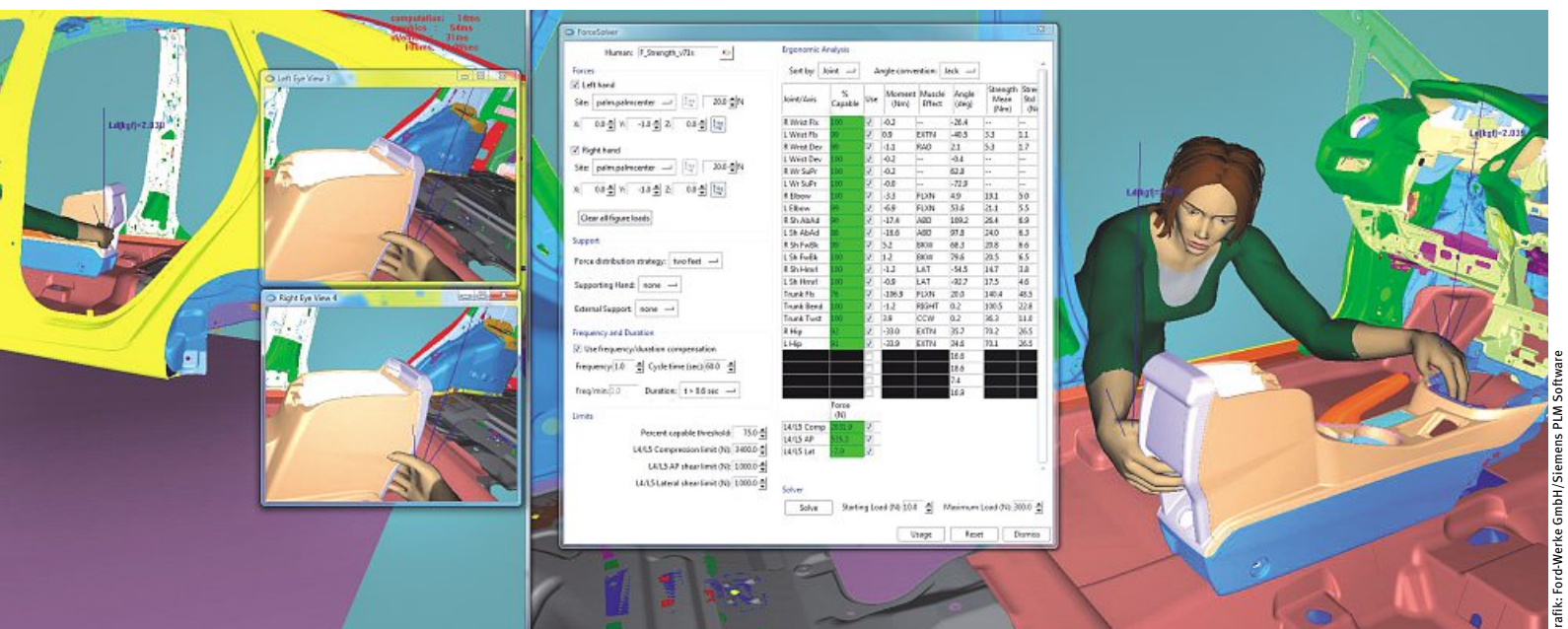
Um das abschätzen und auswerten zu können, arbeiten die Ergonomieexperten bei Ford mit einem Menschmodell- und Simulationssystem, einem sogenannten Motion Capture System. Mithilfe dieses Systems können Bewegungen direkt in das 3-D-Fahrzeugmodell übertragen und die Bauteile unter ergonomischen Gesichtspunkten bewertet werden. »Der Kollege trägt eine 3-D-Brille, mit der er vor sich das Fahrzeug als Digitalmodell sieht«, sagt Reinhard Peifer. »Nun kann er alle anfallenden Montagarbeiten quasi unter Live-Bedingungen ausführen.« Dabei werden Bewegungsab-

läufe aufgezeichnet und analysiert, die der Kollege am Band später ausführen muss, um etwa Stoßdämpfer, die vom Fließband kommen, in ihre Position zu bringen.«

Systematischer Prozess Durch den Computereinsatz können früh Probleme aufgedeckt werden. Ergonomische Standards für den Fertigungsprozess können bereits jetzt eingezogen werden, teure Werkzeuganpassungen lassen sich vermeiden. Im zweiten Schritt werden die Daten in die physische Welt übertragen: Das Fahrzeug wird in kleine Einheiten aufgeteilt, einzelne Teams bauen die einzelnen Bestandteile des Wagens probeweise zusammen, kümmern sich beispielsweise um die Türen, den Antrieb, die Elektrik oder das Interieur.

»In diesem Stadium werden alle Arbeitsschritte einzeln beschrieben, dokumentiert und ausgewertet«, sagt Heinz-Peter Schwertner, der sich in Köln als Betriebsrat um Ergonomie und Arbeitssicherheit kümmert. In dieser Phase der Entwicklung werden die realen Montagekräfte aufgezeichnet, die die Kollegen in der Fertigung aufbringen müssen – und zwar zum Anbringen jedes Steckers, zum Verlegen jedes Schlauchs, zum Einsetzen jeder Scheibe. Die nötigen Kräfte für jeden Handgriff werden in einer »Ergo-Matrix« notiert und mit Grenzwerten verglichen. So ist es möglich, mittels eines einfachen Ampelsystems Belastungen für einzelne Arbeitsschritte aufzuzeigen. Leuchtet es irgendwo rot auf, muss sofort gehandelt werden. »Wir können Einfluss auf die Fertigung nehmen, bevor ein Fahrzeug in Produktion geht. Und wir können Arbeitsplätze an der Fertigungslinie ergonomisch optimieren, bevor Kollegen Beschwerden bekommen«, sagt Reinhard Peifer. So etwas wie damals beim Fiesta, so etwas soll es nie wieder geben.

Jan.Chaberny@igmetall.de



Bei Ford arbeiten die Experten mit einem Motion Capture System, mit dessen Hilfe Bewegungen ergonomisch analysiert werden.

Die EU und Kanada können Vorbilder sein

Jörg Hofmann fordert weiter, beim Handelsabkommen Ceta nachzuverhandeln. Rechtsgutachten stützt IG Metall-Positionen.

Die IG Metall fordert rechtsverbindliche Klarstellungen zum Freihandelsabkommen der Europäischen Union (EU) mit Kanada Ceta. »Bedarf sehen wir immer noch beim Investorenschutz, bei der Zulässigkeit von Tarifregelungen und vor allem bei der Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten«, erklärte der Erste Vorsitzende der IG Metall Jörg Hofmann am 20. Oktober bei der Vorstellung eines Rechtsgutachtens.

Der Arbeits- und Wirtschaftsrechtswissenschaftler Wolfgang Däubler und die Juristin und ehemalige Bundesjustizministerin Herta Däubler-Gmelin (SPD) haben in einem Gutachten für das Hugo-Sinzheimer-Institut untersucht, welche Auswirkungen bisherige Handels- und Investitionsschutzabkommen und Ceta auf Arbeitnehmerrechte und soziale Standards haben. Sozialklauseln, so ihr Ergebnis, sind zwar in vielen Abkommen enthalten, aber meist Papiertiger, weil Durchsetzungsmechanismen fehlen. Ceta bringe noch spezielle Risiken mit sich.

Risiken Erstes Risiko: der Investorenschutz. Beschließt ein Parlament Gesetze, die den (legitimen) Gewinnerwartungen eines Unternehmens widersprechen, können dem Staat hohe Schadensersatzforderungen drohen. Ein solches Risiko besteht auch bei Änderungen im Arbeitsrecht, etwa wenn die Mitbestimmung erweitert oder der Mindestlohn deutlich erhöht wird.



Foto: bayberry/panthermedia.net

Es hängt schon lange in der Luft: das umstrittene Abkommen zwischen Europa und Kanada, das den transnationalen Handel mit Waren und Dienstleistungen erleichtern soll.

Zweites Risiko ist das Vergaberecht. Zählt bei der Auftragsvergabe, wie in Handelsverträgen üblich, nur, wer das preiswerteste Angebot abliefern, ist es schwer bis unmöglich, soziale und Umweltstandards zu berücksichtigen, also etwa staatliche Aufträge an Firmen zu vergeben, die ortsübliche Tariflöhne zahlen.

Eine dritte Risikoquelle sehen die beiden Gutachter bei Ceta im Gemischten Ausschuss. Er soll aus Vertretern Kanadas und der EU bestehen und das Recht erhalten, zu allen Fragen, die mit Handel und Investitionen zu tun haben, verbindliche Entscheidungen zu treffen. Sie können auch Arbeitnehmer betreffen. Hat der Ausschuss entschieden, kann ein Vertragspartner, zum Beispiel die EU, sie nicht mehr rückgängig machen.

Diese Gefahren lassen sich nicht mit den üblichen Sozialklauseln ausräumen, sagen Däubler-Gmelin und Däubler. Im Vertragstext selbst müsse klargestellt werden, dass »arbeits- und sozialrechtliche Regelungen nicht Gegenstand von Investorenklagen sein können«, bei der Auftragsvergabe auch sozialpolitische Maßnahmen Bewertungskriterien sein können und dass der Gemischte Ausschuss nicht für arbeits- und sozialrechtliche Regelungen zuständig ist.

Nachbessern Teilweise sind die Vorschläge in der Gemeinsamen Auslegungserklärung zum Ceta-Vertrag aufgenommen worden. »Deren Rechtsverbindlichkeit ist jedoch beschränkt«, machte Jörg Hofmann deutlich. »Darum fordern wir eine rechtsverbindliche Aufnahme in das Ceta-Vertragswerk«, erklärte er. Die IG Metall setze große Hoffnungen in die Politiker in Berlin und den anderen europäischen Ländern. Nachbesserungen seien immer noch möglich.

»Faire Freihandelsabkommen als Teil einer fairen Welthandelsordnung sind nötig«, sagte Herta Däubler-Gmelin. »Kanada und die EU können Vorbilder sein.« Deshalb müsse Ceta weiter nachverhandelt werden.

Hier kannst Du Dich tiefer einlesen:

igmetall.de → Themen → International

Krankenkassen gerecht finanzieren

Die IG Metall fordert, dass die gesetzliche Krankenversicherung wieder paritätisch finanziert wird, also Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleich hohe Beiträge zahlen.

2011 hatte die schwarz-gelbe Koalition den Arbeitgeberanteil auf 7,3 Prozent eingefroren. Steigende Beiträge müssen seitdem allein die Beschäftigten schultern. Zurzeit zahlen sie im Durchschnitt 8,4 Prozent ihres Einkommens in die Krankenversicherung, also 1,1 Prozent mehr als die Arbeitgeber. Das kann einen Arbeitnehmer bis zu 560 Euro im

Jahr zusätzlich kosten. »Die Arbeitgeberbeiträge einzufrieren war eine schwerwiegende Fehlentscheidung«, sagt Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall. »Sie muss dringend zurückgenommen werden.«

In den Betrieben haben sich schon mehr als 100 000 Beschäftigte mit ihrer Unterschrift für eine Rückkehr zur paritätischen Finanzierung ausgesprochen. Eine repräsentative Umfrage (siehe Grafik) zeigt, dass die IG Metall eine überwältigende Mehrheit der Bevölkerung auf ihrer Seite hat. Drei Viertel

der Bevölkerung finden die derzeitige Praxis ungerecht.

Breite Unterstützung erhält die IG Metall auch für ihre Forderung, die gesetzliche Krankenversicherung zu einer Bürgerversicherung auszubauen. Sie soll alle Menschen absichern, auch Solo- und andere Selbstständige, Freiberufler und Beamte. Selbst unter den Besserverdienenden, die bisher privat versichert sind, stimmt eine klare Mehrheit von 62 Prozent diesem Konzept zu.

igmetall.de/zusatzbeitrag

Große Mehrheit für Parität

So viel Prozent in der Bevölkerung ...

... finden es ungerecht, dass Arbeitnehmer höhere Beiträge zahlen als Arbeitgeber.

75

... sind dafür, dass die Krankenversicherung wieder paritätisch finanziert wird.

87

... sind für eine Bürgerversicherung für alle.

68

Quelle: TNS Infratest, August 2016



Wir machen *Gewerkschaft.*

Vertrauensleute Sie sind die IG Metall im Betrieb, die ersten Ansprechpartner für ihre Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz. Sie informieren die Beschäftigten und tragen ihre Meinung weiter zum Betriebsrat und in die IG Metall. Sie organisieren, mobilisieren und begeistern sie für gemeinsame Aktionen. Sie sind die Schnittstelle für die Beteiligung der Beschäftigten. Sie machen Gewerkschaft: 50 000 Beschäftigte sind ehrenamtlich in den Betrieben aktiv, als Vertrauensfrauen und Vertrauensmänner, als Vertrauensleute der IG Metall. Wir haben drei von ihnen begleitet. **Von Dirk Erb**



Foto: Christian v. Polentz/transifoto.de

Steffen Lange
Hennigsdorfer
Elektrostahlwerke

Ich mache das für Euch, aber es geht nur mit Euch

Immer öfter sprachen die Leute ihn an, wenn sie Probleme hatten. Schon bevor Steffen Lange vor zwei Jahren Vertrauensmann wurde, kümmerte er sich um seine Kollegen. Wenn sie stundenlang in der Hitze arbeiteten, sagte er zum Meister: Hey, besorg Deinen Leuten mal Wasser. Und er wies sie darauf hin, wenn sie ungesichert in der Höhe arbeiteten: Nehmt Euch einen Fallschutz. Ihr wollt doch mal gesund in die Rente kommen.

Für den Betriebsrat und die Vertrauensleute im Hennigsdorfer Elektrostahlwerk war bald klar: Steffen Lange, Du musst mit ins Team. Er war sofort Feuer und Flamme.

Schon vor 25 Jahren, als er seine Ausbildung zum Schlosser hier machte, stand er mit an der Feuertonne. Wochenlang besetzten sie ihr Stahlwerk, um sich gegen die Treuhand zu wehren, um nicht unter den Hammer zu kommen und abgewickelt zu werden, wie so viele Betriebe im Osten. »Wir haben uns durchgebissen. Das war Gänsehaut für mich, mit 16 Jahren«, erinnert sich IG Metall-Vertrauensmann Steffen Lange.

Heute arbeitet Lange als Instandhalter im Stahlwerk und kurvt mit seinem Multicar von

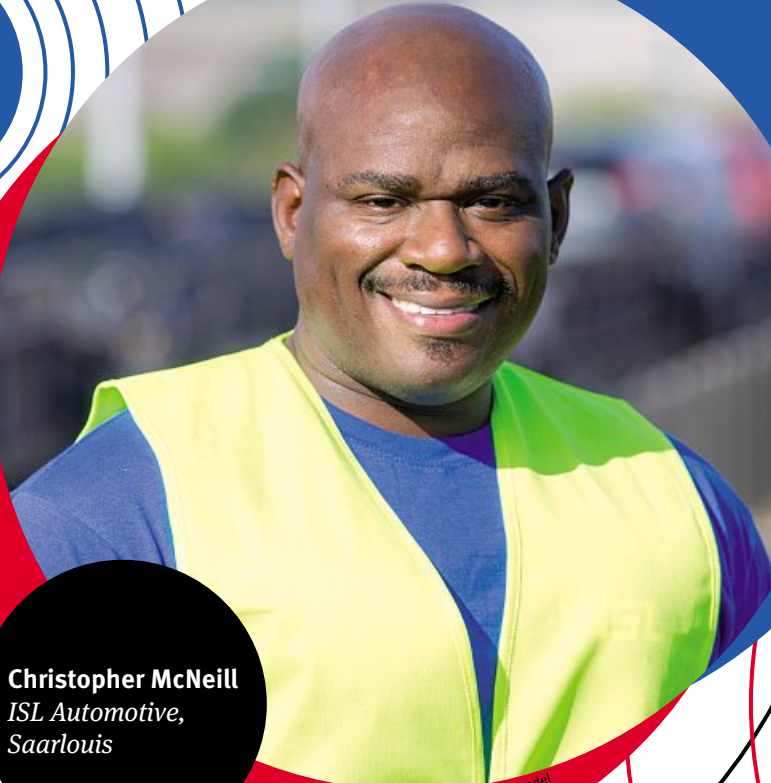
Station zu Station über das Werksgelände. Um alles besser zu verstehen, hat er sich über Monate in seiner Freizeit weitergebildet, in Metallurgie und Stahlerzeugung. Die Kollegen merkten bald: Der versteht, was er macht.

Doch Vertrauensmann für die IG Metall sein ist auch im Stahlwerk nicht mehr so einfach, musste er feststellen. Viele halten es für selbstverständlich, dass sie automatisch die Tariferhöhungen der IG Metall bekommen und sich ihr Betriebsrat um ihre Arbeitsplätze kümmert, meint der Schlosser. »Bei mir ist das anders. Ich war eben auch viele Jahre in anderen Betrieben, wo Du 42 statt 35 Stunden arbeitest, wo ständig restrukturiert und die Belegschaft halbiert wurde. Wir wollen auch in 20 Jahren noch hier arbeiten. Und dazu brauchen wir die IG Metall. Das sehen wir ja gerade in der Stahlkrise.«

Die Stahlkrise (siehe Seite 6) bedroht auch die Arbeitsplätze in Hennigsdorf. Die Aktionen der IG Metall für ihre Zukunft haben viele überzeugt, erzählt Lange. »Zum Aktionstag kamen auch viele Nichtmitglieder. Viele sagten: Das hat die Gewerkschaft richtig gut gemacht.«

Diese Stimmung wollen die Vertrauensleute und der Betriebsrat aufnehmen. Sie starten eine Imagekampagne. Lange ist dabei im sechsköpfigen Aktivenkreis, der die Aktionen umsetzt und sich dazu in Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit schult. »Das macht Spaß, mit den Leuten zu arbeiten. Sie treiben mich an und bestärken mich, mich nicht zu verbiegen und zu reden, wie ich will. Wenn ich Kollegen anspreche, sage ich offen: Ich mache das für Euch, aber es geht nur mit Euch. Wir kämpfen um unser Werk. Und wer nicht mitmacht, ist eben nicht dabei bei uns und redet nicht mit.«

Die Imagekampagne ist jetzt angelaufen. Lange und die anderen Aktiven haben ein Musikvideo mit Beschäftigten im Stahlwerk gedreht, mit einem selbst getexteten Rapsong. »Wir brennen, wir kämpfen, wir halten zusammen. Hitze, Feuer, Schlacke und Flammen«, so geht der Refrain. Genau darum geht es, findet Steffen Lange. »Wir müssen dieses Bauchgefühl wieder bekommen: Es lohnt sich zu kämpfen, für unseren Betrieb und unsere Stadt. Wir müssen wieder brennen.«



Christopher McNeill
ISL Automotive,
Saarlouis

Foto: Winfried Becker/Becker & Bredel

Zusammen Riesiges bewegen

Christopher McNeill verlädt Autos auf Züge. Der Mann aus North Carolina arbeitet immer im T-Shirt, auch bei Minustemperaturen, treibt die anderen an – oder bremst sie. Er redet mit ihnen über ihre Probleme und klärt sie mit den Vorgesetzten und dem Betriebsrat. McNeill ist seit rund einem halben Jahr Vertrauensmann beim Kontraktlogistiker ISL auf dem Werksgelände von Ford in Saarlouis. Die ISL-Beschäftigten liefern Autos und Teile und montieren Scheiben vor.

McNeill kann stundenlang diskutieren, wenn ihm etwas wichtig ist, erzählt sein ehemaliger Schichtleiter Torsten Hild grinsend. »Was habe ich mit Chris schon gestritten. Er war schon als Leiharbeiter immer derjenige, der im Team offen seine Meinung gesagt hat.« Daher sprach Hild, der auch Vertrauensmann der IG Metall ist, Chris schließlich an: Willst Du bei uns mitmachen?

Klar. Wollte er ja schon immer. »Aber ich dachte, als Leiharbeiter ginge das nicht«, meint Chris McNeill, der als Soldat nach Deutschland kam und eine deutsche Frau heiratete. Vor sieben

Jahren fing er als Leiharbeiter bei ISL an, für 8,49 Euro in der Stunde. Drei Viertel der Belegschaft waren früher Leiharbeiter. Heute sind es nur noch 10 bis 20 Prozent, dank IG Metall und Betriebsrat. Auch McNeill hat seit fast zwei Jahren einen festen Vertrag und verdient nun 12,86 Euro.

Kaum war er fest drin bei ISL, trat er auch in die IG Metall ein und sagte: Ich will bei Euch mitmachen. Im Frühjahr wurde er bei den Vertrauensleutewahlen gewählt. Seither hat er schon zwei Wochenseminare besucht und dafür auch eine Woche Urlaub geopfert.

»Ohne IG Metall läuft alles nur so, wie der Firmenbesitzer es will. Das habe ich ja auch erlebt. Etwa wenn Du länger arbeiten musst, ohne dass Du dafür bezahlt wirst«, erklärt der Vertrauensmann. »Mit der IG Metall haben auch die Arbeitskräfte eine Stimme. Mich hat das immer beeindruckt, wenn bei Ford ein Warnstreik war. Diese Stärke. Und wir werden umso stärker, umso mehr wir sind. Allein sind wir klein, zusammen können wir Riesiges bewegen.«

Heute sind 90 Prozent bei ISL in der IG Metall. Das war früher ganz anders. Die damalige Geschäftsleitung wollte die IG Metall raushalten und die Wahl eines Betriebsrats verhindern. Doch sie haben es geschafft und sich letztes Jahr einen Tarifvertrag erkämpft. Sogar die Kollegen, die frei hatten, kamen von zu Hause zur Warnstreikaktion. Weil sie wussten, worum es geht, vor allem dank der Vertrauensleute, betont der Betriebsratsvorsitzende Uwe Seiwert. »Unsere 200 Beschäftigten sind über das ganze Ford-Werk verteilt und arbeiten in drei Schichten. Wir neun Betriebsräte können unmöglich überall sein. Dazu brauchen wir unsere 22 Vertrauensleute.«

Genau so sieht Chris McNeill seine Rolle: als Bindeglied und Sprachrohr für seine Kollegen, als erste Linie. »Viele Kollegen sind zu schüchtern, zu reden und zum Betriebsrat zu gehen. Das ist meine Verantwortung: Dinge zu klären und die Mitarbeiter zu ermutigen, Fragen zu stellen. Ich habe keine Angst, höchstens vor Schlangen – aber nicht vor Menschen.«

Mitmachen – mitgestalten

Vertrauensleute können alle Beschäftigten werden, die Mitglied der IG Metall sind. Alle vier Jahre gibt es Wahlen. In Betrieben ohne Vertrauensleute könnt Ihr jederzeit wählen. Fragt Eure Vertrauenskörperleitung, Euren Betriebsrat oder Eure IG Metall vor Ort.
▶ igmetall.de/vor-ort

Die IG Metall bietet ihren Vertrauensleuten Beratung und Schulungen. Beim letzten Gewerkschaftstag hat die IG Metall beschlossen, dass sie ihre Vertrauensleute weiter stärken will. Vertrauensleute und ihre Arbeit sind durch Artikel 9 Grundgesetz geschützt.

Nicht reden, sondern machen

Sie war Buchhändlerin, hatte einen eigenen Tante-Emma-Laden und arbeitete als Leiharbeiterin für 6,49 Euro. Als Fachinformatikerin. Seit vier Jahren arbeitet Sibylle Schaeffer bei Siemens in Krefeld-Uerdingen, wo rund 2000 Beschäftigte Nahverkehrszüge und ICEs bauen. Ihr Büro hat sie in einem Containerbau, der eigentlich nur vorübergehend hier stehen sollte. Dort leitet sie die Redaktion des betriebsinternen Technik-Wikis für Ingenieure. Und sie kümmert sich um ihre Probleme – als Vertrauensfrau der IG Metall im Ingenieurbereich. »Das ist nicht einfach hier im Container«, sagt sie. »Viele meinen, sich offen zur IG Metall zu bekennen, schade der Karriere. Doch mittlerweile bin ich bekannt und die Leute kommen zu mir.«

Sibylle Schaeffer hat kein Problem, sich zu bekennen. In ihrer E-Mail-Signatur prangt ein fettes IG Metall-Vertrauensleute-Logo. »Ich bin Vertrauensfrau für alle, auch für die, die noch nicht in der IG Metall sind«, betont sie. »Wenn ich etwas biete und helfe, werden viele auch Mitglied.« Sie hört zu, redet mit dem Betriebsrat und klärt auf. Von einfachen Dingen, etwa wenn ein Kollege einen Gleittag braucht, bis hin zu existenziellen Ängsten vor dem nächsten Stellenabbau.

Arbeitsplätze abbauen wollte Siemens in den letzten Jahren immer wieder. Dagegen haben sich die Beschäftigten bundesweit an zahlreichen Ak-

tionstagen gewehrt. Sibylle Schaeffer hat die Demos in Uerdingen mitorganisiert. Sie hatte die Idee, Äpfel und Eier am Werkstor zu verteilen, unter dem Motto »Wir arbeiten nicht für einen Apfel und ein Ei«. Sie gewann Kollegen aus der Konstruktion dafür, Transparente zu bauen und zu bemalen. Und sie mobilisierte sie zum Mitfahren zu Solidaritäts-Demos an den besonders betroffenen Siemens-Standorten in Mülheim, Essen und Duisburg. Dazu spricht sie die Leute an, schickt E-Mails oder Whats-App-Nachrichten.

Zudem machen die Vertrauensleute viel Öffentlichkeitsarbeit. Vor zwei Jahren haben sie die Betriebszeitung »Vier gewinnt« gegründet. Sibylle Schaeffer leitet die Redaktion. Und sie arbeitet mit im Filmteam. Dafür hat sie sich auf Seminaren der IG Metall fit gemacht. Mit den anderen 60 Vertrauensleuten zusammen will sie nun das Thema Arbeitszeit angehen und die Beschäftigten nach ihren Erfahrungen und Wünschen fragen. »Das ist dringend nötig«, findet sie. »Gerade bei den Angestellten. Da wird zunehmend vorausgesetzt, dass Du immer erreichbar bist und E-Mails beantwortest. Der Feierabend weicht immer mehr auf.«

Besonders liegt Sibylle Schaeffer das Thema Rente am Herzen. Dazu schreibt sie demnächst eine Serie in der Betriebszeitung. Denn sie ist selbst betroffen: In all den Jahren als Leiharbeiterin konnte die 52-Jährige kaum Rentenpunkte sammeln. Bis sie endlich eine feste Stelle bei der Siemens-Tochter Winergy fand.

Als sie vor vier Jahren nach Uerdingen wechselte, ging sie direkt zu den Vertrauensleuten. »Ich fand, dass Angestellte und Frauen dort unterrepräsentiert waren. Und ich war schon immer aktiv. Nur so kannst Du gemeinsam mit anderen etwas verändern. Nicht reden, sondern machen.«



Foto: Olaf Döring

Sibylle Schaeffer
Siemens Mobility,
Krefeld

**WIR
MACHEN
MEHR.**

VERTRAUNSLAUTE
DER IG METALL



Foto: Christian v. Polentz/transifoto.de

Claudia König, 55, ist Betriebsrätin und Aufsichtsrätin beim Aufzug- und Fahrtreppenaufbauer Otis.

Aufsichtsrätin für sichere und gute Arbeit

Die Wahlen der Aufsichtsräte stehen in vielen Unternehmen an, auch bei Euch bei Otis. Was können Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bewegen?

Claudia König: Wir haben es oft geschafft, Arbeitsplätze zu guten Bedingungen im Unternehmen zu halten und Fremdvergaben zu begrenzen. Aber es ist schwer, da die Arbeitgeberseite durch das doppelte Stimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden immer die Mehrheit hat.

Wie habt Ihr Euch durchgesetzt und Arbeit gesichert trotz Minderheit im Aufsichtsrat?

König: Wir können Entscheidungen verzögern. Wenn Quartalsziele nicht erreicht werden, wird die Arbeitgeberseite nervös und kommt uns entgegen. Ganz wichtig ist, dass wir unsere Belegschaften beteiligen. Wir machen Aufsichtsratsstage zu Aktionstagen, an denen die Beschäftigten demonstrieren. Wir müssen uns vernetzen und kollektiven Widerstand organisieren – und zugleich Gegenkonzepte entwickeln. So haben wir etwa Ausgliederung im Ingenieurbereich abgewendet.

Du bist jetzt seit vier Jahren im Aufsichtsrat.

Wie kamst Du dazu?

König: Ich wurde gefragt und bin gewählt worden. Als Betriebsratsvorsitzende der Hauptverwaltung bin ich nahe an der Geschäftsleitung. Und ich fand es immer wichtig, sich zu vernetzen und sich zu wehren. Mit elf Jahren habe ich meine erste Demo organisiert, war in der Friedensbewegung, in der Antiatombewegung und an der Uni politisch aktiv. Bei Otis habe ich als Aushilfe in der Buchhaltung angefangen und später im Ersatzteillager gearbeitet. Nach einer Babypause wollte mir die Firma die Rückkehr streitig machen. Bleib zu Hause, hieß es, ist sowieso besser als alleinerziehende Mutter von drei Kindern. Ich bin zum Betriebsrat und fand das so gut, dass ich sofort mitmachen wollte. In die IG Metall bin ich sowieso gleich eingetreten.

Wie ist das als Frau unter lauter Anzugträgern?

König: Wir sind drei Frauen, von sechs Aufsichtsräten auf Arbeitnehmerseite. Im Gegensatz zur Arbeitgeberseite, wo keine Frau ist. Zur Aufsichtsratsitzung komme ich wie immer: bunt und in Jeans.

Ein Wohnheim nur für Auszubildende in Heidelberg

IG Metall initiierte das Projekt mit Stadt und Betrieben.

In vielen Universitätsstädten spielen sich immer wieder ähnliche Szenen ab. Junge Menschen auf der verzweifelten Suche nach Wohnungen zu erschwinglichen Preisen. Wer studiert oder eine Ausbildung macht, hat es schwer, ein bezahlbares Dach über dem Kopf zu finden. Mirko Geiger, Geschäftsführer der IG Metall in Heidelberg, kennt das Problem von vielen Auszubildenden. In Heidelberg gibt es ein Ausbildungszentrum, das Lehrgänge bundesweit anbietet. »Es war immer schwierig, junge Menschen für ein paar Monate unterzubringen«, sagt Geiger.

Geiger sprach Unternehmen und Verbände an und gemeinsam fragten sie bei der Stadt, ob Heidelberg ein Wohnheim für Auszubildende einrichten wolle. »Nach dem Abzug der amerikanischen Soldaten standen einige Gebäude leer«, sagt Geiger. Aus einem, so die Idee des Metallers, könne man ein Wohnheim für

Auszubildende machen. Die Stadt griff den Vorschlag auf und seit September gibt es in Heidelberg 66 Wohnheimzimmer für Auszubildende.

Bezahlbar Marcel Koch zog Anfang September ein. Der 17-Jährige machte eine Ausbildung zum Fertigungsmechaniker bei ABB in Brilon im Sauerland und im ersten Jahr ging es für ihn zur Grundausbildung ins Zentrum nach Heidelberg. Um eine Bleibe musste er sich nicht kümmern. Sein Arbeitgeber hatte ihm bereits ein Zimmer in dem Wohnheim besorgt. 415 Euro zahlt Marcel für das Zimmer. Das ist eine Menge, aber für ihn okay. »Eine Großstadt ist nun mal teuer«, sagt Marcel. »Aber ich komme mit meinem Geld hin.« Marcel gefällt das Wohnheim. Ein Kollege wohnt im Zimmer gegenüber. »Man ist nicht allein in der neuen Stadt und hat immer jemanden zum Quatschen.«



Foto: Gustavo Alabiso

Marcel Koch ist einer der ersten Bewohner des Wohnheims nur für Auszubildende.

Streik gegen Schließung bei Zumtobel

Anfang September traten die 145 Beschäftigten des Leuchtenherstellers Zumtobel im hessischen Usingen in den Streik. Sie kämpfen gegen die Schließung und für einen Sozialtarifvertrag mit fairen Abfindungen. Die Konzernspitze will das Werk schließen, trotz Gewinnen von 15 Prozent und mehr. IG Metall und Beschäftigte legten ein Gegenkonzept vor und es gab mögliche Käu-

fer. Doch die Konzernspitze ließ den Verkauf Ende August überraschend platzen.

Die Beschäftigten haben mit zahlreichen Aktionen protestiert, etwa vor dem hessischen Landtag und vor der Konzernzentrale im österreichischen Dornbirn. Zu Redaktionsschluss liefen gerade Verhandlungen. Aktuelle Nachrichten:

► igm-zumtobel.de



TARIFRUNDE

LEIHARBEIT

2016 / 17

Illustration: DGB

Angebot **ungenügend**

Lohnplus und Angleichung Sechs Prozent mehr Geld und die Angleichung der Einkommen in Ost und West fordert die DGB-Tarifgemeinschaft für Leihbeschäftigte. In der ersten Verhandlungsrunde legten die Arbeitgeber nur ein mageres Angebot vor.

Mit viel hatte Eugen Scheinberger nicht gerechnet. Aber dass die Arbeitgeber so wenig anboten, hatte ihn dann doch überrascht. Der Betriebsratsvorsitzende der Leiharbeitsfirma Tuja in Regensburg ist einer der Vertreter der IG Metall in der DGB-Tarifgemeinschaft, die mit den Arbeitgebern zurzeit über mehr Geld für Leihbeschäftigte verhandelt. Anfang Oktober saßen sie zum ersten Mal mit den beiden Arbeitgeberverbänden, dem Interessenverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) und dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP), an einem Tisch.

Bei einer Laufzeit von 48 Monaten boten die Arbeitgeber zwei Prozent mehr pro Jahr ab 1. Juli 2017 an. Die Tarife sollen zwischen West und Ost frühestens nach diesen vier Jahren angeglichen werden. »Dieses Angebot war so weit von unserer Forderung entfernt«, sagt Scheinberger, »ich kann mir nicht vorstellen, dass es ernst gemeint war.«

Die DGB-Tarifgemeinschaft fordert für die Beschäftigten der Leiharbeitsbranche sechs Prozent mehr Geld, mindestens aber 70 Cent pro Stunde. Außerdem sollen die Einkommen der Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland angeglichen werden. 26 Jahre nach dem Mauerfall muss dieser Schritt für Dirk Schumann, Tarifexperte der IG Metall und bei den Verhandlungen dabei, endlich umgesetzt werden: »Wir konnten den Ostabschlag in den letzten Runden schon deutlich verringern. Nun wollen wir endlich den letzten Angleichungsschritt machen.«

Diese Forderung kam vor allem auch von den Leihbeschäftigten. Der DGB hatte im Vorfeld

der Tarifrunde die Beschäftigten der Branche befragt. Mehr als 80 Prozent der Befragten ist die Angleichung der Entgelte in Ost und West wichtig. Auf große Zustimmung stieß auch die Forderung, die unteren Entgeltgruppen stärker anzuheben. Die Gewerkschaften griffen dieses Ergebnis auf und forderten, die Einkommen mindestens um 70 Cent pro Stunde zu erhöhen. Das würde die unteren Lohngruppen überproportional anheben und somit dem größten Teil der Beschäftigten nützen. Denn, so ein weiteres Ergebnis der Umfrage, gut drei Viertel der Leihbeschäftigten werden nach den unteren beiden Entgeltgruppen des Tarifvertrags bezahlt.

Mindestlohn Die unterste Entgeltgruppe ist außerdem Grundlage des Mindestlohntarifvertrags für die Branche. Er läuft Ende des Jahres aus. Das Ziel der Gewerkschaften ist ein Branchenmindestlohn, der deutlich über dem gesetzlichen liegt. Ohne einen neuen Entgelttarifvertrag kann aber kein neuer Mindestlohntarifvertrag abgeschlossen werden. Am 11. November geht es in die nächste Verhandlungsrunde. Betriebsrat Scheinberger hofft, dass die Arbeitgeber dann ein Angebot vorlegen, das deutlich besser ist.

Der DGB hat auf seiner Internetseite eine Reihe von Fragen zur Tarifrunde Leiharbeit 2016/17 beantwortet. Außerdem können sich Interessierte hier über den aktuellen Stand der Tarifverhandlungen regelmäßig informieren:

► dgb.de/Tarifrunde-Leiharbeit

Zahlen und Fakten

43

Flexible Arbeitszeiten prägen das Leben vieler Beschäftigter. Das belegt der Arbeitszeitreport 2016, eine repräsentative Befragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Danach müssen 43 Prozent mindestens einmal im Monat am Wochenende arbeiten. Von 22 Prozent wird erwartet, dass sie im Privatleben für Dienstliches erreichbar sind. Für jeden Siebten ändert sich die Arbeitszeit häufig. Beschäftigte, die sehr flexibel arbeiten, schätzen ihre Gesundheit schlechter ein als andere und sind unzufriedener mit der Balance zwischen Arbeit und Privatleben. Das ändert sich, wenn sie die Arbeitszeit beeinflussen können. Die Studie bestätigt die Erkenntnisse der IG Metall und ihre Kampagne »Mein Leben – meine Zeit«.

► buaa.de → **Suche:**
Arbeitszeitreport

63

Einmal arm, immer arm. Der neue Verteilungsbericht des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts zeigt: 63 Prozent der Westdeutschen, die 2009 sehr reich waren, waren es 2013 immer noch. Und mehr als 50 Prozent derjenigen, die arm waren, blieben es. Auch bei den mittleren Einkommen gab es wenig Bewegung nach oben.

► boeckler.de → **Suche:**
Verteilungsbericht

Karin Kneer steckt schon mittendrin in der Arbeit 4.0

Porträt Ein Tag im Leben von Karin Kneer hat mehrere 1000 Klicks, ist aber kein Computerspiel, sondern harte Arbeit. Karin ist Crowdworkerin, ein Mensch der Suchmaschinen und Einkaufsportale füttert. Sie überprüft die Kategorien von Turnschuhen, Röcken oder Hosen.

In Australien geht gerade die Sonne unter. In Deutschland wird es langsam hell und die ersten Rechner fahren hoch. Für Karin Kneer und einige zigtausend andere Crowdworker in Deutschland beginnt ihr Arbeitstag. Die Crowdworker in Neuseeland, Singapur und Delhi gehen schlafen.

Crowdworker sind Klickarbeiter, die weltweit ihre Dienste im Internet anbieten. Sie überprüfen Kategorien von Turnschuhen, recherchieren Flugpreise, überprüfen Öffnungszeiten, programmieren kleine Schalter, schreiben Texte für Werbeagenturen oder entwickeln Ideen für Logos. Die Sauerländerin Karin Kneer ist eine von ihnen. Ein Mensch, der das Netz am Leben hält. Ein Mensch, der Suchmaschinen und Einkaufsportale füttert.

Aus der Not heraus Um es gleich zu sagen: Karin Kneer mag ihren Job, ihr Homeoffice, das Arbeiten von zu Hause, ihren Tagesablauf und die Struktur. Morgens kurz vor 7 Uhr weckt Katze Flocke sie. Aufstehen, Flocke füttern, Kaffee kochen und den Rechner einschalten. Es sind nur wenige Schritte von der Kaffeemaschine zum Schreibtisch. Zur ersten Tasse gibt es eine Scheibe Brot und den ersten Blick auf ihre Plattform. Sie guckt, ob neue Jobs da sind, ob es im Forum Infos gibt und wer im Livechat schon online ist. »Dort treffe ich die ersten Kolleginnen und Kollegen. Wir tauschen uns aus, hier direkt bei mir im Wohnzimmer.« Das gefällt ihr. Der Livechat ist ihr virtueller Konferenz- und Pausenraum. Hier trifft man sich. Hier können sie und andere Crowdworker Fragen stellen, die in Echtzeit beantwortet werden.

Karin Kneer hat nicht immer an ihrem Rechner im Wohnzimmer gearbeitet. Sie hatte ein Leben mit vielen Auf und Abs. Vor zwei Jahren registrierte sie sich aus der Arbeitslosigkeit heraus zum ersten Mal auf einer Plattform für Klickarbeiter. »In der Hoffnung, eine Arbeit zu finden, von der ich leben kann«, sagt die 65-Jährige.

Bevor sie ihren ersten Job auf der Plattform beginnt, liest sie noch schnell die Onlineausgabe der Lüdenscheider Zeitung und schaut kurz bei Twitter vorbei. Dann stellt sie ihre Kaffeetasse zur Seite. Die Sauerländerin entscheidet über den Beginn ihres Arbeitstags und der startet heute gegen 7.30 Uhr. Die ersten Jobs, so heißen die Arbeitsaufträge, warten auf sie. Karin Kneer meldet sich erneut auf ihrer Lieblingsplattform an. Klick, klick, drin. Heute ist ein guter Tag, es gibt viele Jobs.



Mitmachen

Die IG Metall hat eine Plattform für Crowdworker eingerichtet. Auf faircrowdwork.org finden alle Clickworker Beratung und Hilfe, können sich in einer Community über die Bezahlung austauschen und vor unseriösen Auftraggebern warnen.

 faircrowdwork.org

Foto: Thomas Range



»Das ist nicht immer so. Die Realität sieht leider oft ganz anders aus. Ich hatte schon Zeiten, da habe ich mich alle 20 Minuten eingeloggt, um zu sehen, ob neue Jobs online sind. Ich kann im Voraus nicht sagen, ob Aufträge reinkommen oder nicht.« Wenn genügend Jobs zur Verfügung stehen, achtet die 65-Jährige auf einen geregelten und strukturierten Tagesablauf. »Dann halte ich auch meine Zeiten für Mahlzeiten, Pausen und Arbeit ein.« Genau so, als wäre sie in einer Firma vor Ort. Das ist für sie auch einer der Vorteile beim Crowdfunding, dass jeder für sich selbst entscheiden kann, wie er sich die Zeit einteilen will.

Konzentration ist gefragt »In meinem Alter gibt es keine große Auswahl mehr«, sagt sie ohne Häme. Das Klicken macht ihr Spaß. Jeder Job ist ein bisschen anders. Sie liebt die Abwechslung. Allein arbeiten zu können, ohne gestört zu werden, zählt sie ebenfalls zu den Vorteilen der Klickarbeit. »Alle 30 Sekunden etwas Neues, das hält mich fit im Kopf.« Auf dem kleinen Bildschirm poppen Bilder von Handtaschen auf. Sie kontrolliert, ob sie alle in der richtigen Kategorie gelandet sind. In dieser Kategorie dürfen keine Hosen oder Uhren auftauchen. Falls doch, sortiert sie sie aus. Konzentration und Schnelligkeit sind gefragt. Bloß keine Fehler machen. Wer Fehler macht, wird gesperrt und ist weg vom Fenster«, erklärt Karin Kneer. Dann gibt es keine zweite Chance. »Das ist ein ernst zu nehmender Job, keine Freizeitbeschäftigung, die man nebenbei macht.« Links auf ihrem Bildschirm sieht sie, was sie verdient hat. Bisher nur wenige Euros. Weiter geht's mit langärmeligen Blusen. Alle kurzärmeligen müssen raus. Klick, klick, raus.

Nach einer Stunde konzentrierter Bildschirmarbeit macht sie Pause. »Die brauche ich dann, auch meine Bildschirmarbeit ist anstrengend.« Sie steht auf. Zeit für andere Dinge. Wäsche waschen, Blumen gießen, Kaffee trinken oder Katze Flocke streicheln. Dann wieder zurück ins Netz. So geht das weiter bis zum Mittagessen. Nach rund drei Stunden hat sie heute nur sechs Euro verdient. An anderen Tagen ist es mal mehr, mal weniger. Beim Thema Lohn wird die lebensfrohe, ausgeglichene Sauerländerin deshalb sehr ernst. »Die meisten Crowdfunder schämen sich, dass sie so wenig verdienen.«

Karin Kneer arbeitet von zu Hause aus. Die Klickarbeiterin überprüft unter anderem Kategorien von Turnschuhen, recherchiert Flugpreise und überprüft Öffnungszeiten.

Eine Studie der Universität Kassel fand heraus, dass Crowdfunder durchschnittlich 14 Stunden pro Woche arbeiten und 326 Euro pro Monat verdienen. »Dieser Verdienst ist doch lächerlich«, sagt Karin Kneer. Gute Arbeit muss gut und gerecht bezahlt werden, findet sie. Nicht unter der Armutsgrenze, sondern man müsse sich etwas leisten können. Denn: Vom Crowdfunding allein kann niemand leben. »Mein Crowdfunding wird mit Hartz IV aufgestockt.« Sie findet, dass das eigentlich eine staatliche Subvention für Betriebe ist, die zu wenig Lohn zahlen. Sogar die teure Krankenversicherung für Selbstständige muss dann das Jobcenter bezahlen. In der Arbeitslosenstatistik tauchen aber weder Aufstocker noch Selbstständige auf. Sie sind unsichtbar und verfälschen die Statistik.

Es ist Mittag. Zeit für eine Bildschirm-pause. Sie kocht. Es gibt frisches Gemüse und ein bisschen Fleisch. Danach ein kleines Mittagsschläfchen. Weiter geht's mit dem Klicken, jetzt recherchiert sie Adressen von Webseiten. Nach den vielen kleinen Pausen und Unterbrechungen ist es auch für sie jetzt, am späten Nachmittag, schwer zu sagen, wie viele Stunden sie bereits vor dem Bildschirm verbracht hat. 14 Euro, sagt ihr Lohnkonto auf der linken Bildschirmseite für heute.

Der Plattform gibt sie für die niedrigen Löhne nicht die Schuld. Eine einfache Lösung, wie Globalisierung für alle gerechter wird, hat sie nicht. Durch die Digitalisierung werden künftig Arbeitsplätze überflüssig werden. Auf der anderen Seite entstehen neue Arbeitsplätze wie Crowdfunding. Eines ist ihr aber klar: »Durch die Globalisierung wird es immer schwieriger werden, die Standards, für die unsere Väter und Großväter gekämpft haben, aufrechtzuerhalten. Ich finde, das können wir nicht einfach so hinnehmen.« Seit ein paar Monaten ist sie deshalb Mitglied in einem Netzwerk der IG Metall und trifft sich regelmäßig mit anderen Crowdfundern, um Lösungen für gute Crowdarbeit zu finden. Der Austausch tut ihr gut. »Leider gibt es noch viel zu wenige, die über ihre Klickarbeit sprechen. Es ist toll, dass die IG Metall sich um das Thema kümmert.«

Irgendwo beginnt ein neuer Tag Für heute macht Karin Kneer Feierabend. Sie schaltet ihren Rechner aus, ihren Fernseher an und guckt Nachrichten. »Länger als 19 Uhr arbeite ich nie.« Auf ihrem roten Sofa legt sie die Füße hoch.

Irgendwo in Indien und China startet im gleichen Moment ein neuer Tag, an dem sich Menschen durch ihre Arbeit klicken.

Susanne.Rohmund@igmetall.de



Foto: Christian v. Polentz/transitfoto.de

Elizabeth Bunn, Organizing Director des amerikanischen Gewerkschaftsdachverbands AFL-CIO

USA: Beschäftigte setzen weiter auf Demokraten

USA vor der Wahl Gewerkschaften haben es in den USA nicht immer leicht. Vor allem in den Südstaaten, wo viele deutsche Autohersteller produzieren, machen örtliche Gesetze ihnen das Leben schwer. metallzeitung fragte Elizabeth Bunn, was Beschäftigte von der Präsidentschaftswahl erwarten.

Im November hat Amerika die Wahl: Hillary Clinton oder Donald Trump. Was bedeutet das für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?

Elizabeth Bunn: Amerikas Beschäftigte kennen den Unterschied zwischen Clinton und Trump sehr genau. Sie wissen: Der Gewerkschaftshasser Trump ist eindeutig nicht auf unserer Seite. So gesehen ist es besser, wenn Demokraten im Weißen Haus regieren.

Womit hat Trump die Sympathien bei arbeitenden Menschen verspielt?

Bunn: Es ist skandalös, wie er zum Beispiel in seinem Hotel in Las Vegas Arbeitnehmerrechte mit Füßen tritt. Unsere Kampagne für 15 Dollar Mindestlohn lehnt er mit der Bemerkung ab, die Löhne seien jetzt schon zu hoch.

Wie stehen die Demokraten zum Mindestlohn und Eurer Forderung nach positiver Neutralität?

Bunn: Clinton hat sich dafür ausgesprochen. Anders als die Republikaner halten sie und viele Demokraten eine positiv-neutrale Einstellung zu Gewerkschaften in den Unternehmen für rechtens. Das bedeutet Ablehnung von illegalen Aktionen vieler Arbeitgeber zur Unterdrückung gewerkschaftlicher Strukturen. Wer Mitglied werden oder eine Interessenvertretung wählen will, wird zunehmend eingeschüchtert und mit Arbeitsplatzverlust bedroht. Das darf in den USA kein Standard sein! Wir Gewerkschafter stehen für die freiheitlichen Ideen unserer Gründerväter. Von der neuen Regierung erwarten wir, dass sie in den Arbeitsbeziehungen die Arbeitnehmerrechte stärkt und wahrt.

Die Hallen des Autoschlüsselherstellers Marquardt im schwäbischen Riethem-Weilheim haben sich in den letzten Jahren zusehends geleert. Viele Maschinen wurden abgebaut und nach Rumänien und Mazedonien gebracht. Bis zu 800 der 2500 Arbeitsplätze wollte die Geschäftsführung abbauen. Doch Betriebsrat und IG Metall haben durchgesetzt: Die Arbeitsplätze bleiben. Der Arbeitgeber investiert sogar einen zweistelligen Millionenbetrag für ein neues Entwicklungszentrum und er fördert die Weiterbildung der Beschäftigten. Sie können nicht nur bis zu sieben Jahre auf eigenen Wunsch in Bildungsteilzeit gehen, so wie es der Tarifvertrag vorsieht, Marquardt übernimmt auch die Kosten.

Bezahlte Qualifizierung Dafür haben die Beschäftigten drei Stunden Arbeitszeit hergegeben. Das war es ihnen wert. 83 Prozent haben für den neuen Tarifvertrag und für die Bildungsteilzeit gestimmt. »Der Arbeitgeber wollte zwölf Millionen einsparen. Die hat er bekommen. Aber dafür wollten wir auch etwas haben«, erklärt der Betriebsratsvorsitzende Antonio Piovano. »Wir haben viele ungelernete Beschäftigte, die Schicht arbeiten. Sie haben weder die Zeit noch das Geld, um sich aus eigener Kraft weiterzubilden.«

Gerade für die ungelerneten Beschäftigten ist Weiterbildung wichtig. Einfache Montagearbeit ist besonders von Verlagerung bedroht. Die Automatisierung und Digitalisierung schreitet auch bei Marquardt voran. Dadurch steigen die Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten. Sie brauchen daher unbedingt Weiterbildung. Die Qualifizierung, die für die veränderte Arbeit nötig ist, zahlt der Arbeitgeber.

Doch die Beschäftigten können sich auch nach ihren eigenen, persönlichen Wünschen weiterbilden, nach der tariflichen Bildungsteilzeit, die die IG Metall letztes Jahr in der Metallindustrie durchgesetzt hat. Bei Marquardt erhalten sie für ihre Bildungsteilzeit dank des neuen Tarifvertrags nun auch Geld vom Arbeitgeber.

Die Arbeitswelt wandelt sich rasant. Damit Menschen dabei nicht auf der Strecke bleiben, müssen tarifliche, betriebliche und staatliche Regeln ineinandergreifen. Während der Gesetzgeber der Spaltung der Gesellschaft entgegenwirken muss, können Gewerkschaften und Betriebsräte kleinteilige Lösungen für Beschäftigte und Betriebe finden. Der Tarifvertrag zur Bildungsteilzeit ist dafür nur ein Beispiel, Stressbewältigung beim Autozulieferer GEDIA ein anderes.

Stress senken Beim der Automotive Group GEDIA im sauerländischen Attendorn klagten 800 Beschäftigte über steigenden Stress. Der Betriebsrat wollte etwas tun – gemeinsam mit dem Team des betrieblichen Gesundheitsmanagements »fit for work« (ffw) bauten sie einen sogenannten Stresstunnel. »Damit ist es uns gelungen, Stress zu

visualisieren«, sagt Thorsten Wottrich, der Betriebsratsvorsitzende. »Wir wollten erst Stress erlebbar machen und dann über ihn reden.«

Eine Arbeitsgruppe aus Mitgliedern des Betriebsrats und der Jugendvertretung schraubte aus Dachlatten 27 Holzrahmen zusammen – 150 Zentimeter breit, 206 hoch – und bespannte sie mit weißer und schwarzer Folie. Der Eingang ist breit und hell, es kommen weiße Wände zum Einsatz. Dazwischen stehen Brainstormingwände: Dort stehen Begriffe wie »Arbeitsplatz«, »Leistungsdruck« und »Überforderung«. Die Besucher können auf Karten persönliche Beispiele beschreiben und aufkleben – anonym. Der Tunnel windet und verengt sich dann, es folgen schwarze Wände, die Stimmung wird gedrückt – und Stress erlebbar.

Insgesamt 280 Angestellte durchquerten bislang den Stresstunnel. Danach gingen Betriebsrat und Geschäftsleitung durch den Stresstunnel, diskutierten über die genannten Stressfaktoren und suchten gemeinsam Lösungswege. Aus den Brainstormingwänden wurden To-do-Listen: Es folgten Infoveranstaltungen zur Kinderbetreuung und zur Pflege von Angehörigen sowie Workshops zu Zeitmanagement und Burn-out. »Stressbewältigung« gehört inzwischen zum Standard der Führungskräftebildung bei GEDIA – für Thorsten Wottrich ein schöner Erfolg. Aber nicht das Ende. »Wir machen auf jeden Fall weiter.«

Freiheit oder Fußfessel Was technisch geht, wird auch genutzt: Laptop, Smartphone und

SOZIALSTAAT 4.0

im Internet weiterlesen

Mehr Berichte zu den Diskussionen und Themen des Sozialstaatskongresses findet Ihr unter:

igmetall.de/sozialstaat

Betrieben Bildung gestalten
Millionen Arbeitszeiten
Möglichkeit Politik
europäischen verlangt
sicher IG Metall
Menschen
Mitbestimmung
Zukunft schaffen Entwicklung

Arbeit muss für die IG Metall drei Ansprüchen gerecht werden: Sie muss selbstbestimmt, sicher und gerecht sein. Was Tarifpartner und Politik tun müssen, diskutierte die IG Metall auf ihrem Sozialstaatskongress in Berlin unter anderem mit Jutta Allmendinger (im Gespräch rechts). Was Betriebe tun, zeigen drei Beispiele.

Jutta Allmendinger,
Präsidentin des
Wissenschafts-
zentrums Berlin für
Sozialforschung



Foto: David Aussenhofer/WZB

Fair, gut und vereinbar

Frau Allmendinger, was heißt gute Arbeit?

Jutta Allmendinger: Gute Arbeit bedeutet für mich, einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachzugehen, mit ausreichender Entlohnung. Gute Arbeit ist sinnvolle Arbeit, sie bietet Mitspracherechte und Entwicklungschancen. Wichtig ist auch, Arbeitszeit je nach Lebenssituation variabel gestalten zu können, und ein von allen getragenes Verständnis, dass Menschen ein Leben außerhalb der Arbeit haben. Denn nicht zuletzt prägt Kollegialität das tägliche Miteinander im Betrieb.

Was erwarten Männer, was erwarten Frauen von ihrer Arbeit?

Allmendinger: Es gibt keine großen Unterschiede. Männer und Frauen wollen faire Löhne, gerne zur Arbeit gehen und Beruf und Familie vereinbaren.

Wie erreichen wir Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen?

Allmendinger: Hier ist die Politik gefragt, aber auch die Gewerkschaften und Unternehmen. Wir müssen Arbeit anders zwischen Vätern und Müttern verteilen, aber auch über den Lebensverlauf hinweg. Im Moment konzentriert sich zu viel auf die mittleren Jahrzehnte. Wir brauchen Regeln, die Frauen und Männern flexiblere Übergänge zwischen Teilzeit und Vollzeit ermöglichen. So könnten sich ihre Arbeitszeiten angleichen. Typische Frauenberufe müssen angemessen bezahlt werden. Wenn wir das erreichen, werden Frauen eher im Beruf aufsteigen, sich die Einkommenslücke zwischen Männern und Frauen verringern und damit auch die massiven Unterschiede in der Altersrente.

Wie kann Politik die unterschiedlichen Wünsche nach Arbeitszeitmodellen unterstützen?

Allmendinger: Die Politik muss Rahmenbedingungen und Optionen anbieten. Sie sollte nicht ein einziges Modell vorgeben, auch nicht indirekt. Das Ehegattensplitting ist ein Beispiel, wie es nicht sein sollte. Es erscheint Frauen eine Zeit lang verlockend. Mittel- und langfristig kann es aber verheerend wirken. Positiv ist dagegen alles, was Arbeit und Familie partnerschaftlich aufteilt. Politik muss aber auch einen gesellschaftlichen Diskurs anstoßen, welchen Stellenwert wir Arbeit geben. Wir müssen arbeitsfreie Tage nicht nur individuell, sondern gesellschaftsweit ermöglichen. Oder zugespitzt formuliert: Wie viel müssen wir für ein arbeitsfreies Wochenende arbeiten?

Branchen
betriebliche Arbeitgeber
Pflege
Beschäftigten
Beschäftigte
mehr
Einkommen
Beschäftigung
Unternehmen
soziale Arbeitszeit
gilt geht
Leben
Qualifizierung
sozialen
Digitalisierung
selbstbestimmt
Deutschland
dafür
unserer
Tarifbindung
ungleichheit
Vermögen
tragen
Leben
Digitalisierung
sozialen
Digitalisierung
selbstbestimmt
Deutschland
dafür
unserer
Tarifbindung
ungleichheit

Tablet machen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seit Langem unabhängig von einem festen Arbeitsplatz. Viele schätzen die Freiheit mobiler Arbeit. Sie wollen aber nicht, dass ihr Smartphone zur elektronischen Fußfessel wird, die sie 24 Stunden, sieben Tage die Woche an ihre Arbeit fesselt.

Fragen zu Gesundheit, Vereinbarkeit und Selbstbestimmung hatten auch Andrea Görndt, Betriebsrätin bei Dräger in Lübeck und ihre Kollegen im Blick, als sie mobile Arbeit, Auszeit sowie die Rückkehr aus Teilzeit im Zukunftstarifvertrag II regelten. Gemeinsam mit der IG Metall hatte der Betriebsrat die Beschäftigten zu Zukunftskonferenzen eingeladen und sie online nach ihren Arbeitszeitwünschen befragt. Aus

den Ergebnissen entwickelten sie den Zukunftstarifvertrag. Danach soll jeder Beschäftigte die Möglichkeit haben, auch mobil zu arbeiten. Die Zeit dafür wird als Arbeitszeit gutgeschrieben. Lehnen Vorgesetzte mobiles Arbeiten ab, können Beschäftigte eine Begründung fordern.

Neben der mobilen Arbeit macht der Zukunftstarifvertrag die Rückkehr von Teil- auf Vollzeit leichter und regelt, dass die Beschäftigten des Medizin- und Sicherheitstechnikhersteller ein sogenanntes Sabbatical nehmen können – eine Auszeit zwischen zwei und sechs Monaten. Sie wird in der Regel durch eine Ansparphase finanziert, in der Beschäftigte bei Vollzeit auf einen Teil ihres Einkommens verzichten und diesen Teil für die Auszeit ansparen.

Entgeltfortzahlung bei **mehreren** Krankheiten

Recht so Worauf müssen Beschäftigte achten, wenn sie während einer Entgeltfortzahlung wegen einer weiteren Krankheit arbeitsunfähig werden? Tjark Menssen erläutert, was das Bundesarbeitsgericht dazu entschieden hat.



**Tjark Menssen
ist Jurist bei der
DGB Rechtsschutz
GmbH.**

Foto: Frank Ott/DGB Rechtsschutz

Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit haben Beschäftigte grundsätzlich sechs Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Dieser Anspruch kann unter zwei Voraussetzungen mehrmals hintereinander entstehen. Nämlich dann, wenn die erneute Arbeitsunfähigkeit auf einer anderen Krankheit beruht und die Arbeitsverhinderung bereits zu dem Zeitpunkt beendet war, an dem die weitere Erkrankung zu einer erneuten Arbeitsverhinderung führt.

Davon ist auszugehen, wenn ein Beschäftigter zwischen zwei Krankheiten tatsächlich gearbeitet hat oder jedenfalls arbeitsfähig war, sei es auch nur für wenige – auch außerhalb der Arbeitszeit liegende – Stunden. Maßgeblich für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit und damit für das Ende des Verhinderungsfalls ist die Entscheidung des Arztes, der die Arbeitsunfähigkeit unabhängig von der eventuellen Arbeitszeit des betreffenden Arbeitnehmers im Zweifel bis zum Ende eines Kalendertags bescheinigt.

Krank und wieder krank In einem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entschiedenen Fall wurde kürzlich die Frage behandelt, wie sich der sechswöchige Entgeltfortzahlungszeitraum darstellt, wenn der Beschäftigte während einer laufenden Erkrankung wegen einer neuen Krankheit arbeitsunfähig wird.

Der Kläger war vom 9. September bis einschließlich 20. Oktober 2013 wegen eines Rückenleidens krankgeschrieben. Am 17. Oktober ging er wegen Schulterschmerzen zum Hausarzt, ohne an diesem Tag eine zusätzliche Krankschreibung zu erhalten. Diese erhielt er aufgrund der genannten Schmerzen im Wege einer Erstbescheinigung am 21. Oktober und war zunächst bis 5. November 2013 krankgeschrieben. Die

nachfolgende Krankschreibung bis voraussichtlich 1. Dezember 2013 wurde ebenfalls dem Arbeitgeber übersandt.

Allerdings zahlte das Unternehmen ab dem 21. Oktober das Entgelt nicht mehr fort, weil aus seiner Sicht die zweite Erkrankung bereits ab dem 17. Oktober vorlag. Die weitere Lohnfortzahlung machte der Beschäftigte daraufhin gerichtlich geltend.

Das BAG entschied, dass der Arbeitnehmer beweisen muss, dass er zwischen zwei Erkrankungen gesund war. Das heißt, er muss nicht nur die Tatsache der Arbeitsunfähigkeit als solche beweisen, ihn trifft auch für deren Beginn und Ende die objektive Beweislast. Für die Darlegung und den Nachweis von Beginn und Ende einer auf einer bestimmten Krankheit beruhenden Arbeitsunfähigkeit kann der Arbeitnehmer sich zunächst auf die ärztliche Bescheinigung stützen.

Fortsetzungserkrankung Etwas anderes gilt, wenn sich die neue Erkrankung als eine Fortsetzung der früheren Krankheit herausstellt, weil – trotz verschiedener Symptome – die wiederholte Arbeitsunfähigkeit auf demselben nicht behobenen Grundleiden beruht. In diesem Fall liegt eine sogenannte Fortsetzungserkrankung vor.

Bei einer solchen ist der Arbeitgeber nur dann zur Entgeltfortzahlung verpflichtet, wenn der Beschäftigte vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten verstrichen ist.

Aktenzeichen der Entscheidung:

BAG vom 25. Mai 2016 – 5 AZR 318/15



›BILDUNGSTEILZEIT

Angehende Techniker klagen Recht auf Bildungsteilzeit ein

Zwei junge Facharbeiter bei Kendrion in Villingen-Schwenningen haben erfolgreich ihre Bildungsteilzeit eingeklagt. Seit dem 1. September machen sie ihre Fortbildung zum Techniker und scheiden dafür zwei Jahre aus dem Betrieb aus. Mit Wiedereinstellzusage – so wie es der Tarifvertrag Qualifizierung der IG Metall in Baden-Württemberg vorsieht. Den Antrag dafür hatten sie gemäß Tarifvertrag bereits sechs Monate vorher bei ihrem Arbeitgeber gestellt.

Doch der Arbeitgeber wollte ihnen ihre Wiedereinstellzusage nicht geben. Seine Begründung: Die beiden jungen Facharbeiter hätten zum Zeitpunkt der Antragstellung noch nicht die vom Tarifvertrag geforderten fünf Jahre Betriebszugehörigkeit erreicht, sondern erst zu Beginn ihrer Technikerfortbildung. Statt befristet mit Wiedereinstellzusage in Bildungsteilzeit zu gehen, sollten die beiden für ihre Technikerfortbildung kündigen.

»Wir verstehen das nicht«, sagt Mechatroniker Sebastian. »Wir haben beide unsere Ausbildung hier gemacht. Und in der Region herrscht Fachkräftemangel. Warum will uns unser Arbeitgeber keine Wiedereinstellzusage für unseren Techniker geben? Das kostet ihn doch nichts – und er hat auch etwas davon.«

Die beiden wandten sich an die IG Metall in Villingen-Schwenningen. Die Anwältin des DGB-Rechtsschutzes für Gewerkschaftsmitglieder reichte Klage beim Arbeitsgericht ein: Nicht der Zeitpunkt des Antrags zähle, sondern der Beginn der Weiterbildung.

Beginn der Weiterbildung ist Stichtag Das sah das Arbeitsgericht Villingen-Schwenningen genauso und wies die Argumente des Arbeitgebers zurück. Dieser hatte behauptet, die Formulierung im Tarifvertrag »ab fünf Jahren Betriebszugehörigkeit geltend machen« bedeute, der Antrag könne erst nach der Fünf-Jahres-Frist gestellt werden. Und wenn früher, dann ginge nur Weiterbildung in Teil- und nicht in Vollzeit.

Nein, befand das Arbeitsgericht. Es sei nicht Wille der Tarifpartner (IG Metall und Metallarbeitgeber) gewesen, den frühestmöglichen Beginn der Bildungsteilzeit auf fünfeinhalb Jahre Betriebszugehörigkeit nach hinten zu verschieben. Schließlich müssen Beschäftigte ihren Antrag ja ein halbes Jahr vor der Weiterbildung stellen.

Dem Arbeitgeber passt das Urteil nicht. Er hat Berufung eingelegt und zieht nun vor das Landesarbeitsgericht. Die beiden jungen Facharbeiter gehen derweil weiter auf ihre Technikerschule.

Aktenzeichen der Entscheidung:

ArbG Freiburg vom 11. August 2016 – 13 Ca 199/16

Alles, was Recht ist



›DER RECHTSFALL

Azubi erstreitet vor Gericht 11 000 Euro Nachzahlung

Mehr als 11 000 Euro muss ein Betrieb einem Jugendlichen aus Gera nachzahlen. Diesen Betrag erstritt der Auszubildende, der Mitglied der IG Metall ist, mithilfe seiner Gewerkschaft und des DGB Rechtsschutzes vor dem Landesarbeitsgericht Thüringen (6 Sa 71/14). Der Ausbildungsbetrieb hatte ihm eine Vergütung gezahlt, die weniger als 70 Prozent der tariflichen betrug. Das war nicht zulässig, entschieden die Richter.

Grundsätzlich gilt: In einem Betrieb, der tarifgebunden ist, steht Auszubildenden, die Mitglied der IG Metall sind, die volle tarifliche Vergütung zu, die die Tarifparteien für sie vereinbart haben.

Doch auch Auszubildende, für die kein Tarifvertrag gilt, haben Anspruch auf eine »angemessene« Vergütung. Das steht im Berufsbildungsgesetz. Wie viel angemessen ist, wird im Gesetz jedoch nicht näher beschrieben. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) sind Vergütungen dann angemessen, wenn sie mindestens bei 80 Prozent der tariflichen Vergütung in der jeweiligen Branche liegen, in diesem Fall der Metall- und Elektroindustrie in Thüringen. Das ist die Regel.

Gemein- oder eigennützig Doch es gibt Ausnahmen. Und der Ausbildungsbetrieb des jungen Metallers aus Gera berief sich auf solch einen Ausnahmefall. Das Unternehmen, für das der Azubi ausgebildet wurde, hatte mit einer weiteren Firma einen Verein gegründet und die Ausbildung dorthin ausgelagert. Dieser Verein wird als gemeinnützig staatlich gefördert. Begründet wird das damit, dass er vor allem Jugendlichen mit besonderen Ausbildungsschwierigkeiten – aus komplizierten familiären Verhältnissen oder mit schulischen und sprachlichen Problemen – eine Ausbildung ermöglichen will. Bei Jugendlichen, die anders keinen Ausbildungsplatz bekommen hätten und auf besondere Unterstützung während der Ausbildung angewiesen sind, hält die Rechtsprechung auch eine geringere Vergütung als die 80 Prozent für akzeptabel.

Das traf aber auf den jungen Metaller und auf andere Auszubildende, die der Verein ausbildete, nicht zu. Sie hatten keine Ausbildungshemmnisse und wären auch in andere Betriebe vermittelbar gewesen.

Für Gewerkschaftsjuristen drängte sich der Verdacht auf, dass der Verein möglicherweise nur gegründet wurde, um die Rechtsprechung zu umgehen und keine 80 Prozent zahlen zu müssen. Oder keine 100 Prozent, denn die hätte das Unternehmen zahlen müssen, wenn es die Ausbildung nicht an einen Verein ausgelagert hätte.

Aktenzeichen der Entscheidung:

☛ BAG vom 29. April 2015 – 9 AZR 108/14



›EINKOMMENSSTEUER

Bonuszahlung der Krankenkasse nicht relevant

Wer für sein gesundheitsbewusstes Verhalten von seiner gesetzlichen Krankenkasse eine Bonuszahlung erhält, darf dafür nicht vom Finanzamt bestraft werden. Der Bundesfinanzhof (BFH) entschied, dass das Finanzamt solche Zahlungen nicht mindernd anrechnen darf, wenn Betroffene ihre Krankenversicherungsbeiträge als Sonderausgabe steuerlich geltend machen. In dem Fall hatte ein Steuerpflichtiger von seiner Kasse 150 Euro im Jahr für privat vorfinanzierte Gesundheitsmaßnahmen erstattet bekommen.

Mit diesem Urteil, das sich lediglich auf die Bonusvariante in Form einer Kostenerstattung bezieht, widerspricht der BFH ausdrücklich der Auffassung des Bundesfinanzministeriums (BMF) vom 19. August 2013, das in allen Krankenkassenleistungen aufgrund eines Bonusprogramms eine Beitragserstattung sieht.

☛ **BFH vom 1. Juni 2016 – X R 17/15**

☛ **BMF-Schreiben –**

BStBl I 2013, 1087, Rz 71

Pflege

Was sich ab 2017 ändert

Pflegestärkungsgesetz Um die Situation von pflegebedürftigen Menschen zu verbessern, gibt es ab 2017 gravierende Änderungen in der Pflegeversicherung. Was Betroffene bis Ende 2016 beachten sollten.

Zum 1. Januar 2017 ändert sich Grundlegendes in der Pflegeversicherung. Künftig werden bei der Pflegebedürftigkeit stärker auch geistige und psychische Beeinträchtigungen berücksichtigt. Ob ein Mensch Leistungen erhält, hängt davon ab, wie selbstständig er im Alltag ist. Das neue Gesetz dürfte die Lage vieler pflegebedürftiger Menschen, die bislang keinen Anspruch hatten, verbessern.

metallzeitung beantwortet die wichtigsten Fragen zum sogenannten Pflegestärkungsgesetz II (PSG II) und erklärt, was sich ändert und warum es für Betroffene sinnvoll sein kann, noch bis Ende 2016 eine Pflegestufe zu beantragen.

Was ändert sich in der Einstufung der Pflegebedürftigkeit?

Künftig wird es anstelle der drei Pflegestufen fünf Pflegegrade geben. Bei der Begutachtung werden die Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten der Menschen in sechs verschiedenen Bereichen beurteilt. Im Mittelpunkt steht dabei, wie selbstständig jemand seinen Alltag bewältigen kann. Die Gutachter des Medizinischen Dienstes sehen sich an, wie selbstständig jemand ist und welche Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit

oder der Fähigkeiten vorliegen. Bei der Begutachtung werden die Beeinträchtigungen in sechs verschiedenen Bereichen beurteilt:

- Mobilität
- Kognitive und kommunikative Fähigkeiten
- Verhaltensweisen und psychische Problemlagen
- Selbstversorgung
- Bewältigung von und selbstständiger Umgang mit krankheits- oder therapiebedingten Anforderungen und Belastungen
- Gestaltung des Alltagslebens und sozialer Kontakte

Minuten für Hilfe beim Waschen oder Anziehen spielen für die Einstufung künftig keine Rolle mehr.

Welche Pflegegrade gibt es ab 2017?

Ab Januar richten sich die fünf Pflegegrade danach, wie viel Hilfe jemand braucht. Der Pflegegrad eins gilt für Menschen, die nur wenig personelle Unterstützung (Teilhilfe bei Selbstversorgung, Verlassen der Wohnung, Haushaltsführung) benötigen. Dies betrifft vor allem jene, die nach dem bisherigen System gar keinen Anspruch auf Leistungen der Pflegeversicherung haben. Ab 2017 können sie sich für Hilfen, die sie im Alltag unterstützen, bis zu 125 Euro erstatten lassen.



Müssen sich Menschen mit einer Pflegestufe erneut begutachten lassen?

Nein. Menschen mit körperlichen Einschränkungen werden automatisch von ihrer Pflegestufe in den nächsthöheren Pflegegrad überleitet. Wer bereits die Pflegestufe eins hat, erhält ab 2017 den Pflegegrad zwei. Menschen, bei denen eine Beeinträchtigung der Alltagskompetenz festgestellt wurde, werden in den übernächsten Pflegegrad überführt. Das heißt bei Pflegestufe eins erfolgt dann die Überleitung in den Pflegegrad drei.

Können Pflegebedürftige durch die automatische Überleitung ab 2017 finanziell auch schlechtergestellt werden?

Niemand, der bereits Leistungen der Pflegeversicherung erhält, soll künftig schlechtergestellt werden. Das gilt auch, wenn jemand einen Antrag auf einen höheren Pflegegrad gestellt hat, der Gutachter aber einen niedrigeren Pflegegrad als den bestehenden feststellt. Da die Überleitung nicht zu geringeren Leistungen, sondern bei den meisten Betroffenen zu höheren beziehungsweise deutlich höheren Leistungen als heute führt, wird ein solcher Antrag in der Regel gar nicht erforderlich sein. Übrigens: Dieser sogenannte Bestandsschutz gilt lebenslang, selbst wenn jemand die Kranken- und Pflegekasse wechselt.

Wer sollte noch 2016 eine Pflegestufe beantragen?

Wer »nur« körperlich beeinträchtigt ist und absehbar nicht mehr zu Hause versorgt werden kann, sollte bis 31. Dezember einen Pflegeantrag stellen. Der Grund: Für diese Gruppe sind die Leistungen im alten System deutlich höher als im neuen System.

Aber auch bei Menschen mit geistigen oder psychischen Einschränkungen, also bei Personen mit eingeschränkter Alltagskompetenz, lohnt sich ein Antrag nach altem Recht. Denn nur dann ist der doppelte Stufensprung möglich.

Was ist, wenn der Antrag erst kurz vor Jahresende gestellt wird?

Wer für sich oder einen Angehörigen zum Beispiel am 22. Dezember 2016 eine Pflegestufe beantragt und vom Medizinischen Dienst der Krankenkassen (MDK) am 26. Januar 2017 begutachtet wird, wird nach der bis 31. Dezember 2016 gültigen Rechtslage begutachtet und eingestuft.

Wer körperlich beeinträchtigt ist, sollte noch 2016 einen Pflegeantrag stellen.

Nach dem neuen System werden zunächst nur die Personen begutachtet, die ab dem 1. Januar 2017 einen Pflegegrad beantragen. Auf ein neuerliches Gutachten wird daher bis zum 1. Januar 2019 verzichtet, auch wenn der Gutachter dies zuvor empfohlen hat.

Eine Ausnahme gilt jedoch, wenn keine Pflegebedürftigkeit mehr vorliegt. In diesem Fall kann eine erneute Begutachtung erfolgen. Braucht jemand mehr Pflege als vorher, kann er weiterhin jederzeit einen Antrag auf ein neues Gutachten stellen.

Antonela.Pelivan@igmetall.de

Informationen für Versicherte und Checklisten für die Begutachtung gibt es auf der Internetseite des MDK:

👉 pflegebegutachtung.de
→ **Versicherte**

**Geldleistung ambulant**

Das Pflegegeld kann in Anspruch genommen werden, wenn Angehörige oder Ehrenamtliche die Pflege übernehmen.

- PG 1 – bis zu 125 Euro Entlastungsbetrag
- PG 2 – 316 Euro
- PG 3 – 545 Euro
- PG 4 – 728 Euro
- PG 5 – 901 Euro

Sachleistung ambulant

Mit ambulanten Pflegesachleistungen können Versicherte die Hilfe eines ambulanten Pflegedienstes in Anspruch nehmen. Ambulante Pflegesachleistungen können auch mit dem Pflegegeld kombiniert werden.

- PG 1 – bis zu 125 Euro Entlastungsbetrag
- PG 2 – 698 Euro
- PG 3 – 1298 Euro
- PG 4 – 1612 Euro
- PG 5 – 1995 Euro

Leistungsbetrag stationär

Künftig zahlen Versicherte im Pflegeheim den gleichen Eigenanteil, unabhängig vom Pflegegrad. Für die niedrigeren Pflegegrade zwei und drei gibt es in stationären Einrichtungen allerdings weniger Geld als im alten System.

- PG 1 – 125 Euro Entlastungsbetrag
- PG 2 – 770 Euro
- PG 3 – 1262 Euro
- PG 4 – 1775 Euro
- PG 5 – 2005 Euro



Foto: Revierto/dpa/Picture-Alliance

Die Kosten für Bewerbungen von Hartz-IV-Beziehern muss das Jobcenter übernehmen.

Jobcenter muss Kosten tragen

Eine Eingliederungsvereinbarung, in der sich ein Hartz-IV-Empfänger zu einer Mindestzahl von Bewerbungen verpflichtet, ist nur dann wirksam, wenn das Jobcenter die Übernahme der Bewerbungskosten zusagt. Das Bundessozialgericht (BSG) hat entschieden, dass das Jobcenter Verstöße gegen eine unwirksame Vereinbarung nicht sanktionieren darf. Vor allem ist es nicht Sinn einer Eingliederungsvereinbarung, dass das Jobcenter als seine »Leistung« zur Eingliederung lediglich pauschal auf gesetzliche Ansprüche hinweist, ohne dem Betroffenen konkrete und individualisierte Angebote zu machen, wie genau es die Eingliederung des Betroffenen unterstützen will. Deshalb war der Kläger nicht verpflichtet, seinen Teil der vertraglich übernommenen Bemühungen von zehn Bewerbungen im Monat umzusetzen.

👉 **BSG vom 23. Juni 2016 – B 14 AS 30/15 R**

Vorsicht, Trickbetrüger!

Getarnt als Mitarbeiter der Deutschen Rentenversicherung versuchen Trickbetrüger immer wieder, an Geld oder sensible Daten von Versicherten zu kommen. Die Methoden der Betrüger sind vielfältig und reichen vom täuschend echt aussehenden Brief über den direkten Besuch an der Haustür bis zur telefonischen Kontaktaufnahme. Die Broschüre »Vorsicht Trickbetrüger« der Deutschen Rentenversicherung erläutert die häufigsten Tricks und informiert, wie man sich schützen kann.

👉 deutsche-rentenversicherung.de

→ **Suche: Trickbetrüger**

Tipps für den Gang zum Amt

Wer seine Arbeit verliert, hat zahlreiche Amtsbesuche vor sich – sei es zur Agentur für Arbeit, dem Jobcenter oder dem Sozialamt. Erwerbslose berichten von ganz unterschiedlichen Erfahrungen auf dem Amt. Manche Berichte sind positiv, andere leider auch negativ. In jedem Fall ist es gut, beim Gang zum Amt über die eigenen Rechte und Pflichten Bescheid zu wissen. Die IG Metall-Broschüre »Tipps im Umgang mit der Arbeitsagentur« enthält Hinweise zum Umgang mit der Behörde, die sich auf alle genannten Ämter beziehen.

👉 igmetall.de/arbeitsagentur

Ausländische Qualifikationen

Das Bundeswirtschaftsministerium und der Zentralverband des deutschen Handwerks haben auf Grundlage der neuen EU/EWR-Handwerkverordnung eine Broschüre »Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen im Handwerk« erarbeitet. Sie beantwortet unter anderem die Voraussetzungen für eine Anerkennung von Berufserfahrung und die Anerkennung von Ausbildungsnachweisen.

► zdh.de

→ **Suche: Ausländische Berufsqualifikationen**

Tipps für das Praktikum

In dem neu aufgelegten Faltblatt der IG Metall »Informationen fürs Praktikum« sind die wichtigsten Informationen zum Betriebspraktikum zusammengefasst. Es beantwortet unter anderem Fragen zum Vertrag, zur Arbeitszeit und zur Bezahlung.

► igmetall.de

→ **Suche: Faltblatt Praktikum**

Check Dein Praktikum

Es gibt viele Unternehmen, die das Lernen im Praktikum in den Vordergrund stellen. Wo es sich lohnt, erste Berufserfahrungen zu sammeln, können Schüler und Studierende auf der Plattform der DGB-Jugend checken und anonym bewerten. Der Praktikcheck dauert etwa zwei Minuten. Die Ergebnisse sind in einer Übersicht zu finden.

► jugend.dgb.de/-/iBh



Foto: Javier Larrea/AGE/Frontline

Den Produktionsprozess im Blick: Produktionstechnologen sind Fachkräfte für die vernetzte Fabrik.

Ab ins Ausland mit dem Erasmus-Programm



Foto: contrastwerkstatt/Fotolia.com

Erasmus+ ermöglicht ein Studium oder eine Aus- und Fortbildung im Ausland.

Immer mehr Studierende absolvieren eine Phase ihrer akademischen Qualifizierung im Ausland. Mit dem Programm Erasmus+ fördert die Europäische Kommission in mittlerweile 33 Ländern. Studienaufenthalte und Praktika steht Studierenden aller Fachrichtungen und Hochschularten offen.

Stipendiaten zahlen im Ausland keine Studiengebühren, erworbene Leistungen werden anerkannt und man erhält eine monatliche Förderung von bis zu 500 Euro für ein Studium und 700 Euro für ein Praktikum. Das Studium wird zwei bis zwölf Monate, ein Praktikum drei bis

zwölf Monate gefördert. Die Stipendien sind mit BAföG und dem Deutschlandstipendium kombinierbar. Studierende mit Kindern erhalten ebenso wie behinderte Studierende eine zusätzliche Förderung.

Bewerbungen für ein Stipendium sind an die eigene Hochschule zu richten, bei Praktika manchmal auch an ein Hochschulkonsortium. Infos zum Bewerbungsverfahren sind über das Akademische Auslandsamt oder die Erasmus-Koordinatoren erhältlich:

► erasmusplus.de

► eu.daad.de/erasmus/koordinatoren

Facharbeiter 4.0

Produktionstechnologen Sie sind spezialisierte Facharbeiter für die vernetzte, digitalisierte Fabrik: Produktionstechnologen überblicken den gesamten Produktionsprozess und sorgen dafür, dass er läuft – von der Planung über die Logistik bis zur Fertigung.

Produktionstechnologen bringen automatisierte und vernetzte Produktionsprozesse zum Laufen. Sie richten die Anlagen dafür ein, kontrollieren und optimieren den gesamten Prozess. Dabei arbeiten sie mit der Entwicklung, der Arbeitsplanung, der Fertigung und der Logistik zusammen. Dafür sind Kenntnisse zu Fertigungsverfahren, in Informatik und Logistik sowie kaufmännische Kenntnisse erforderlich.

Das alles macht Produktionstechnologen zu Fachkräften für die vernetzte digitalisierte Fabrik: Sie haben den gesamten Produktionsprozess im Blick. Genau dafür haben Experten der IG Metall und der Arbeitgeber den Beruf konzipiert. Die moderne digitalisierte Industrie produziert immer mehr Produktvarianten in immer kürzeren Zyklen. Darauf muss die Produktion immer schneller und flexibler reagieren – eng verzahnt mit der Entwicklung und der Logistik.

Ausbildung Trotz der hohen Anforderungen ist der Beruf Produktionstechnologe/-in ein gewerblicher Metall- und Elektroberuf.

Die Ausbildung in Betrieb und Berufsschule dauert drei Jahre. Formal wird kein bestimmter Schulabschluss vorausgesetzt, um die Ausbildung zu beginnen. Da der Beruf noch recht neu ist, lässt sich noch nicht sagen, welchen Abschluss Arbeitgeber üblicherweise verlangen werden.

Mittlerweile bieten einige Betriebe die Ausbildung zum Produktionstechnologen an. Insbesondere in Unternehmen, die stark auf Vernetzung und Digitalisierung setzen. Vorreiter sind beispielsweise die Maschinenbauer Voith und Trumpf.

Fortbildung Wie alle Facharbeiter können sich Produktionstechnologen zum Meister, Techniker oder Fachwirt weiterbilden. Zudem haben die Berufemacher von IG Metall und Arbeitgeber Fortbildungen für Produktionstechnologen entwickelt: Auf der ersten Stufe können sie sich als »Prozessexperten« oder »Applikationsexperten« spezialisieren und auf der zweiten Stufe dann zum »Geprüften Prozessmanager« aufsteigen. Prozessmanager erreichen Stufe sechs des Deutschen Qua-

lifikationsrahmens, wie Meister, Techniker oder Fachwirt. Das bedeutet, sie haben die allgemeine Hochschulberechtigung und können auch ohne Abitur jedes Fach studieren.

Einkommen Auch zu den Verdiensten von Produktionstechnologen gibt es noch keine Daten, da der Beruf wie gesagt sehr neu ist. Nach den Tarifverträgen der IG Metall sind sie mindestens als Facharbeiter einzugruppieren.

In der Metall- und Elektroindustrie bedeutet das: Auszubildende erhalten im ersten Ausbildungsjahr je nach Tarifgebiet mindestens 918 Euro, im dritten Ausbildungsjahr dann 1035 Euro. Fertig ausgebildete Facharbeiter steigen mit mindestens 2703 Euro brutto im Monat ein. Wer über eine Fortbildung etwa zum Prozessmanager aufsteigt und in einer Fach- oder Führungsposition arbeitet, verdient noch einmal mindestens 1000 Euro mehr im Monat.

Dirk.Erb@igmetall.de

Mehr zum Beruf und zur Ausbildung:

► produktionstechnologie.de



Mehr wissen

Hier gibt es ein Video zur Arbeit von Produktionstechnologen:

► berufe.tv

→ **Suche:**
Produktionstechnologe

Kindergeld nach dem Schulabschluss

Im Herbst beginnen viele Jugendliche ihre Ausbildung, ihr Studium oder besuchen eine weiterführende Schule.

Schon jetzt besteht die Möglichkeit, die Kindergeldzahlung durch das Einreichen von Nachweisen ohne Unterbrechung weiterlaufen zu lassen.

Beginnt der nächste Ausbildungsabschnitt innerhalb von vier Monaten nach dem Ende der Schulausbildung, reicht die Zusendung eines Nachweises über den Ausbildungs- oder Studienbeginn oder einer Schulbescheinigung an die Familienkasse vor Ort.

Falls die erforderlichen Nachweise nicht rechtzeitig zur Verfügung stehen, können diese auch nachgereicht werden.

Die entsprechenden Vordrucke, zum Beispiel die Mitteilung über ein Kind ohne Ausbildungs- oder Arbeitsplatz, können auf der Internetseite der Familienkasse heruntergeladen, online ausgefüllt oder unter der kostenfreien Servicrufnummer montags bis freitags von 8 bis 18 Uhr telefonisch angefordert werden.

► familienkasse.de
→ **Kindergeld online**
► **0800 455 55 30**

Anzeige



MetallRente 

Gemeinsam
besser
vorsorgen

*MetallRente.bAV
und AVWL*



Und das ist Ihr
Top-Business-Outfit?

Na ja, im
Homeoffice-Bereich sind
Sie damit perfekt
gekleidet.



POLO

›SERVICE

›LESERTELEFON

0800 446 38 25

Montag bis Freitag:
9 bis 16 Uhr (gebührenfrei)
Fax: 069 66 93-20 02
▶ metallzeitung@igmetall.de

›LESERBRIEFE

Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe zu kürzen, um möglichst viele Mitglieder zu Wort kommen zu lassen. Es ist leider nicht möglich, alle Zuschriften abzdrukken. Leserbriefe geben nicht die Meinung der Redaktion wieder.

›DEINE GESCHÄFTSSTELLE



Hier findest Du Deine IG Metall-Geschäftsstelle:
▶ igmetall.de/vor-ort

›IMPRESSUM

Herausgeber:

Jörg Hofmann,
Christiane Benner,
Jürgen Kerner

Anschrift:

Redaktion **metallzeitung**
Wilhelm-Leuschner-Straße 79,
60329 Frankfurt am Main

Redaktionsleiterin:

Susanne Rohmund
(verantw. i. S. d. P.)
Chefredakteurin:
Susanne Rohmund

Chefin vom Dienst:

Fabienne Melzer
Redaktion:
Jan Chaberny,
Dirk Erb, Sylvia Koppelberg,
Antonela Pelivan
Gestaltung:
Gudrun Wichelhaus-Decher
Bildredaktion:
Michael Schinke

Sekretariat: Beate Albrecht,
Marion Brunsfeld

▶ igmetall.de/metallzeitung

Angebot für Sehbehinderte:
metallzeitung gibt es auch als
Word- oder PDF-Datei:

▶ metallzeitung@igmetall.de

Vertrieb:

Thomas Köhler
Telefon: 069 66 93-22 24
Fax: 069 66 93-25 38
▶ vertrieb@igmetall.de

Anzeigen:

Petra Wedel, Zweiplus
Medienagentur,
Pallaswiesenstraße 109,
64293 Darmstadt
▶ info@zweiplus.de



Druck und Versand:
apm AG, Darmstadt

Papier:

metallzeitung erscheint monatlich. Für Mitglieder der IG Metall ist der Bezug im Beitrag enthalten. Das Papier, auf dem die **metallzeitung** gedruckt wird, besteht zu 70 Prozent aus Altpapier und zu 30 Prozent aus FSC- und PEFC-zertifiziertem Holz, das aus nachhaltiger Waldbewirtschaftung in Süddeutschland und in der Schweiz stammt.

Anzeige

Jetzt dem Winter entfliehen.

Reisen zum Entdecken & Erholen.

6%
Mitglieder-
Rabatt*



1x Rücken-
massage
inklusive

Ostfriesische Insel Juist

Entspannte Wintertage am Strand genießen.

- 3 Nächte
- 4-Sterne Nordseehotel Freese
- Inkl. Frühstück

ab **159 €**
pro Person im Doppelzimmer

REISEZEITRAUM: Nov. 16 – Mai 17
REISE-CODE: PDI066
KENNZIFFER: 122/365



3 Stadt-
führungen
inklusive

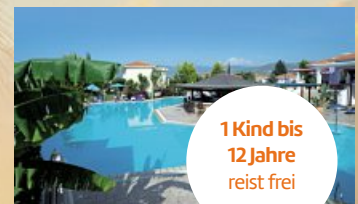
Rundreise durch Sizilien

Land und Leute erleben.

- 8-tägig inkl. Flug
- 4-Sterne-Hotels
- Inkl. Halbpension

ab **749 €**
pro Person im Doppelzimmer

REISEZEITRAUM: Nov. 16 – Mrz. 17
REISE-CODE: RIZ010
KENNZIFFER: 122/365



1 Kind bis
12 Jahre
reist frei

Winterparadies Zypern

Sonne tanken auf der Mittelmeerinsel.

- 8-tägig inkl. Flug
- 4-Sterne-Hotel Akamanthea Holiday Village (Landeskat. A) mit All-Inclusive

ab **399 €**
pro Person im Studio

REISEZEITRAUM: Nov. 16 – Apr. 17
REISE-CODE: HHP001
KENNZIFFER: 122/365

Veranstalter: Berge & Meer Touristik GmbH, Andréestraße 27, 56578 Rengsdorf, Email: info@berge-meer.de
Für alle Reisen gilt: Änderungen vorbehalten, maßgeblich ist die Reisebestätigung.*Auf alle Reiseangebote; anstatt aller anderen gewährten Rabatte.

berge & meer
Reisen. Für Entdecker.



igmetall.berge-meer.de

Tel. 0 26 34/962 62 08 täglich von 8–22 Uhr